

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai individu merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya peran manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusianya. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah motivasi. Pentingnya motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya menguntungkan perusahaan semata, melainkan individu atau karyawan yang dipekerjakan.

Dewasa ini, manajer sumber daya manusia sangat dibutuhkan eksistensinya diberbagai perusahaan, karena manajer sumber daya manusia menangani masalah-masalah yang terkait dengan karyawan secara personal, oleh karena itu seorang manajer sumber daya manusia sebaiknya mengetahui karakteristik individu masing-masing karyawan agar dapat memberikan motivasi dengan metode yang tepat dan efektif.

Karakteristik individu dapat diukur dengan nilai, minat, sikap dan kebutuhan. Tiap individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus

diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Ketertarikan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari rasa suka terhadap pekerjaan tersebut, baik rasa tertarik yang berasal dari diri sendiri maupun oranglain merupakan komponen minat yang perlu diukur oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar minat seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui sikap yang dimiliki karyawan kaitannya dengan motivasi kerja. Demikian juga halnya dengan kebutuhan-kebutuhan utama yang harus dipenuhi dan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh Hellriegel dan Slocum dalam Sujak (1990:247), ia mengklasifikasikan faktor utama yang mempengaruhi motivasi, meliputi perbedaan karakteristik individu dan perbedaan karakteristik pekerjaan.

Seorang karyawan membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Keterampilan karyawan ditentukan oleh aktivitas yang dikerjakan dan setiap aktivitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang bervariasi. Selain itu, besarnya tanggungjawab juga perlu diperhatikan karena setiap tingkat resiko

pekerjaan memerlukan tanggungjawab yang berbeda. Stoner (1986:87) menyatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan atau *job characteristics* adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.”

Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan juga merupakan faktor yang penting guna mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memahami betul mengenai besarnya tanggungjawab tugas, variasi tugas, manfaat yang didapat dari suatu pekerjaan serta pengetahuan mengenai hasil kerjanya, akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam suatu perusahaan, karyawan yang dianggap baik dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, motivasi internal berasal dari dalam diri tiap individu sedangkan motivasi eksternal salah satunya didapat dari manajer atau pimpinan. Martoyo (2000 : 155) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu “atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Motivasi seseorang tergantung dari motif-motif mereka sendiri yaitu kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*) serta dorongan. Memotivasi bukanlah hal yang mudah, karena sulit untuk mengetahui dan menentukan kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) serta dorongan dari tiap individu. Pada dasarnya kebutuhan setiap

orang adalah sama, sedangkan keinginan dari setiap orang tidak sama antara yang satu dengan yang lain, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, kemampuan, pendidikan dan lingkungannya. Untuk memenuhi kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) diperlukan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu hal agar tujuan pemenuhan kebutuhan tersebut dapat tercapai. Handoko (2003:252) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Secara umum, seorang karyawan mempunyai banyak motif yang melatar belakangi dirinya untuk mau bekerja. Diantara motif yang melatar belakangi dirinya untuk mau bekerja adalah untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk memperoleh penghargaan, untuk dapat tumbuh dan berkembang, dan lain-lain.

Permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan kurang memahami apa yang menjadi motif serta harapan dari karyawannya. Setiap karyawan memiliki motif dan harapan yang berbeda-beda dikarenakan latar belakang mereka berbeda-beda pula. Untuk itu, dalam rangka menyelaraskan kepentingan individu agar sejalan dengan kepentingan perusahaan, maka tugas perusahaan untuk mengetahui apa yang menjadi motif serta harapan dari karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus mengetahui persepsi karyawan mengenai suatu pekerjaan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman ataupun merasa tertekan dalam lingkungan kerja, maka hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki motivasi yang tinggi karena dengan motivasi karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. PT. Bank Jatim Cabang Malang yang memiliki 2 kantor cabang pembantu dan 11 kantor kas di berbagai wilayah Malang ini memahami betul akan pentingnya motivasi kerja para karyawan agar input dan output yang dihasilkan sesuai dengan visi dan misi PT. Bank Jatim Cabang Malang. Oleh karena itu, PT. Bank Jatim Cabang Malang harus memperhatikan masalah-masalah yang terkait dengan individu dan pekerjaannya serta memperhatikan motivasi kerja dari karyawan. Untuk itu diadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Tentang Persepsi Karyawan PT. Bank Jatim (Persero) Cabang Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel motivasi kerja?
2. Adakah pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel motivasi kerja?
3. Adakah pengaruh variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dan masyarakat luas untuk lebih memahami dan dapat memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang menyangkut karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja dari karyawan.

2. Kontribusi Akademis

- a. Sebagai tambahan referensi ilmu administrasi bisnis pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

- b. Sebagai persyaratan tugas akhir dan pengaplikasian teori dalam kenyataan serta sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman berharga.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini secara garis besar menggambarkan hal-hal yang mengarah kepada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini meliputi tinjauan empiris dan tinjauan teoritis yang berkaitan dengan tema penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN: Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep dan variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Bab ini menggambarkan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, hasil pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB V PENUTUP: Bab ini berisi kesimpulan akhir dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, kemudian diajukan saran sehubungan dengan adanya kesimpulan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Berdasarkan latar belakang, maka dapat disusun tinjauan empiris atau tinjauan teoritis dengan tunjangan teori dan hasil dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu yang Terkait

	Ronny Endra (2005)	Mufida, Anisatul (2009)	Wiwin (2009)
Judul skripsi	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan	Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja	Pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
Obyek penelitian	karyawan Berita Minggu Pendidikan Malang.	karyawan perusahaan Raket Abadi Malang.	Penelitian ini mengambil lokasi J'rot Gallery Furniture di Trucuk Klaten.
Populasi	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berita mingguan koran pendidikan malang	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan borongan perusahaan raket abadi malang	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J'rot Gallery Furniture di Trucuk Klaten.
Teknik pengambilan sampel	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel	Penelitian ini menggunakan teknik	Seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga disebut

	<i>purposive sampling</i>	<i>random</i>	pengambilan sampel acak sederhana	sebagai penelitian populasi.
Variabel bebas	Karakteristik individu (X_1) dengan indikator usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Karakteristik pekerjaan (X_2) dengan indikator ragam keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.		Karakteristik individu: Minat (X_1), Sikap (X_2) dan Kebutuhan (X_3).	Karakteristik pekerjaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2)
Variabel terikat	komitmen karyawan (Y) dengan indikator kemauan karyawan bekerja keras, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.		Sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja (Y)	Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y).
Hasil penelitian	Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis korelasi linear dan regresi linear berganda, variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi pada angka 0,664. Demikian pula variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,617. Kategori kuat dalam memberikan pengaruh dari kedua		Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dalam hal ini diperkuatnya analisis hipotesis dengan berpengaruhnya variabel minat, sikap, dan kebutuhan secara parsial. Dari pengujian parsial regresi linear berganda dimana nilai probabilitas $0,03 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hipotesis yang kedua juga dapat diterima	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, uji R ² . Kesimpulan yang diperoleh adalah: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan J'rot Gallery Furniture. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_2 > t$ tabel yaitu $3,637 > 2,021$ diterima pada taraf signifikansi 5%. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan J'rot Gallery Furniture. Hal ini

	<p>variabel ditunjukkan pada angka multiple R sebesar 0,797. Kemudian hipotesis kedua yang menyatakan variabel karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap tingkat komitmen karyawan, dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pengujian menunjukkan karakteristik individu mempunyai koefisien regresi (B) sebesar 0,591, sedangkan variabel karakteristik pekerjaan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,142.</p>	<p>karena analisis hipotesis bahwa variabel minat, sikap, dan kebutuhan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari perhitungan, dapat diketahui nilai probabilitas $0,04 < 0,05$ maka H_0 ditolak.</p>	<p>terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_3 > t_{tabel}$ yaitu $4,904 > 2,021$ diterima pada taraf signifikansi 5%. (3) Karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan J'rot Gallery Furniture. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $28,781 > 3,23$ diterima pada taraf signifikansi 5%.</p>
--	---	---	---

B. Tinjauan Teoritis

1. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah individu untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Individu individu tersebut mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan ciri atau karakteristik tertentu pada setiap individu.

Sujak (1990:249-250) mengemukakan bahwa : “karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda”. Husnan (1989: 152) menyatakan bahwa : “karakteristik individu

yakni sikap dan kebutuhan”. Dan Stoner (1986:87) juga mendefinisikan “karakteristik individu (*individual characteristics*) yaitu minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja”.

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya, kemudian perbedaan tiap individu tersebut dibawa ke dunia kerja dengan karakteristik individu berupa nilai, minat, sikap dan kebutuhan yang dapat memotivasi tiap-tiap individu dalam pekerjaannya.

a) Nilai

Rokeach dalam Robbins (2007:84) menyatakan bahwa nilai mencerminkan keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola perilaku atau bentuk akhir keberadaan yang berlawanan atau kebalikan. Nilai mengandung unsur pertimbangan yang mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik dan diinginkannya. Gibson (1984:61) mengemukakan bahwa nilai atau *values* didefinisikan sebagai kumpulan dari perasaan senang dan tidak senang, pandangan, keharusan, kecenderungan dalam diri seseorang, pendapat yang rasional dan tidak rasional, prasangka dan pola asosiasi yang menentukan pandangan seseorang tentang dunia.

Salah satu fungsi nilai adalah fungsi motivasional yang terdiri dari fungsi langsung nilai yaitu fungsi mengarahkan tingkahlaku individu dalam perilaku sehari-hari, sedangkan fungsi tidak langsungnya adalah

mengekspresikan kebutuhan dasar sehingga nilai dikatakan memiliki fungsi motivasional. Nilai dapat memotivasi individu untuk melakukan tindakan tertentu, serta memberi arah dan intensitas emosional tertentu terhadap tingkahlaku.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai adalah suatu keyakinan mengenai cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu, dan digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya.

b) Minat

Pengertian minat menurut kamus bahasa indonesia berarti perhatian atau kesukaan pada suatu obyek. As'ad (2000:4) mendefinisikan minat sebagai berikut:

“Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.”

Menurut Sujak (1990:210) minat adalah ”kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan”.

Suryabrata (1981) membedakan minat menjadi dua, yaitu:

- 1) Minat Instrinsik, yaitu kecenderungan seseorang yang berhubungan dengan aktivitas itu sendiri.
- 2) Minat ekstrinsik, yaitu kecenderungan seseorang untuk memilih aktivitas berdasarkan pengaruh orang lain atau tujuan harapan orang lain.

Minat merupakan rasa ketertarikan pada suatu objek karena didasari oleh rasa suka sehingga timbul perhatian yang mengakibatkan ingin terlibat dengan objek tersebut. Seseorang yang berminat besar terhadap pekerjaan tertentu maka akan senang mengerjakan pekerjaan itu karena minat juga merupakan sumber motivasi yang akan mengarahkan tindakan seseorang.

c) Sikap

Robbins (2007:93), Sikap adalah pernyataan evaluatif –baik yang diinginkan atau tak diinginkan- mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Robbins membagi sikap menjadi tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen perilaku. Saiffudin (2003:24-27) sikap terbentuk dari 3 komponen yaitu komponen kognitif (*cognitive*), komponen afektif (*afective*), komponen perilaku (*behavior / conative*). Pada dasarnya teori ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins. Sedangkan sikap menurut Milton dalam Gitosudarmo (1997:23) adalah "keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya." sikap seseorang tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti oranglain, atasan, bawahan maupun lingkungan kerja.

Sikap menurut Gibson dalam Khaerul umam (2010:183) menjelaskan bahwa:

”Sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku karena sikap berkaitan dengan persepsi kepribadian dan motivasi. Sikap terdiri dari tiga komponen yaitu komponen afektif, komponen kognitif dan komponen perilaku.”

Pendapat para ahli mengenai sikap pada umumnya bahwa sikap memiliki tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen perilaku. Komponen kognitif berhubungan dengan kepercayaan ide dan konsep, sedangkan komponen afektif bersangkutan dengan kehidupan emosional seseorang, dan komponen perilaku merupakan kecenderungan tingkah laku individu. Dari pengertian tersebut sikap lebih cenderung pada komponen yang kedua yaitu komponen afektif.

d) Kebutuhan

Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha. Gibson (1988:94), kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Hutabarat dalam Prabowo (2005:1) mengemukakan bahwa kebutuhan

merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rokhani.

Kebutuhan juga diberi arti sebagai sesuatu yang harus dipenuhi. Kedalam istilah "sesuatu" tersebut termasuk keinginan, kehendak, harapan, atau keadaan, pengertian ini searah dengan definisi yang dikemukakan Morris dkk dalam *the American heritage dictionary* yang menjelaskan bahwa "*need is a condition or situation in which something necessary or desirable is required or wanted*" (Morris, 76:878). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan adalah suatu keadaan atau situasi yang di dalamnya terdapat sesuatu yang perlu atau ingin dipenuhi. Sesuatu yang ingin dipenuhi itu dianggap perlu, penting, atau harus dipenuhi dengan segera.

2. Karakteristik Pekerjaan

Dalam Samuel (2003:75) dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan. Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan 3 keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis praktis ini

dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

Menurut Munandar (2001:357), ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan untuk berbagai macam pekerja adalah:

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan tersebut.

2. Jati diri tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.

3. Tugas yang penting (*task significant*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

5. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

Sujak (1990:252-256) yang mengutip pendapat Hackman dan Oldham menyatakan dalam mengubah pekerjaan perlu memperhatikan lima karakteristik pekerjaan. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal sehingga dapat memperluas kebutuhan pegawai yang terus tumbuh untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan balikan. Adapun penjelasan dari karakteristik pekerjaan yang dimaksud oleh Sujak yaitu:

1. Variasi kecakapan

Variasi kecakapan adalah tingkatan suatu pekerjaan yang menuntut berbagai aktivitas yang berbeda, membutuhkan sejumlah kecakapan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas

Identitas tugas adalah tingkatan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas tertentu dari awal sampai akhir demi kesempurnaan hasil pekerjaan.

3. Signifikansi tugas

Tingkatan suatu pekerjaan, pengaruhnya terhadap pekerjaan lain atau pengaruhnya terhadap pegawai lain dalam organisasi.

4. Otonomi

Tingkatan dimana suatu pekerjaan memberi kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja, dan menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas-tugas.

5. Balikan

Tingkatan dimana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya dan perilakunya.

Gibson (1996:159) pekerjaan diidentifikasi menjadi enam karakteristik yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Selanjutnya ia mengungkapkan bahwa keragaman, identitas tugas, dan umpan balik adalah persepsi dari rentang pekerjaan, otonomi adalah persepsi dari kedalaman pekerjaan dan kesempatan persahabatan yang mencerminkan hubungan kerja. Karyawan berbagi persepsi yang sama, desain pekerjaan dan kondisi sosial sebaiknya menyampaikan karakteristik pekerjaan yang sama. Karyawan dengan persepsi berbeda juga melaporkan karakteristik yang berbeda dari pekerjaan yang sama. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan persepsi karyawan tentang ciri yang terkandung dalam suatu

pekerjaan atau sifat tugas yang meliputi ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja.

Tabel 2
Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik	Deskripsi
Varietas	Derajat dimana pekerjaan membutuhkan karyawan yang dapat mengerjakan operasi dengan rentang yang lebar, dan atau derajat dimana karyawan harus menggunakan serangkaian peralatan dan prosedur di pekerjaan mereka.
Otonomi	Tingkat dimana karyawan mempunyai suatu bidang utama katakanlah menjadwal kerja mereka, menyeleksi peralatan yang digunakan dan memutuskan prosedur yang harus diikuti.
Identitas tugas	Tingkat dimana karyawan melakukan segala atau seluruh bagian kerja dan bisa jelas mengidentifikasi hasil upaya mereka.
Umpan balik	Derajat dimana karyawan, karena mereka bekerja menerima informasi yang menyatakan seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka.
Berhubungan dengan pihak lain	Derajat dimana pekerjaan membutuhkan karyawan bersangkutan berhubungan dengan pihak lain guna menyelesaikan kerja mereka.

Peluang persahabatan	Derajat dimana suatu pekerjaan memungkinkan karyawan berbicara satu sama lainnya di dalam pekerjaan dan menjalin suatu hubungan informal dengan karyawan lain di dunia kerja.
----------------------	---

Sumber : Gibson, Ivancevich, Donelly. Organisasi, Struktur, Proses, hal. 161,1996.

Becherer (1982:125) dasar pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama dari tugas. Kemudian ia juga mengatakan secara khusus model ini mengidentifikasi lima inti pekerjaan yang mempengaruhi keadaan psikologis yaitu, variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik.

Maka dari beberapa teori dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan meliputi ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Motivasi Kerja

a. Pengetian motivasi

Berbicara mengenai motivasi, tentunya terkait dengan istilah motif. Hersey (2004 :16) menyebutkan bahwa motif adalah ikhwal “mengapanya” perilaku. Motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan dalam diri seseorang, seperti yang dinyatakan oleh Moekijat dalam Hasibuan (2003:95) “ motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan–alasan atau dorongan–dorongan dalam diri manusia yang

menyebabkan ia berbuat sesuatu.“ Kemudian Hasibuan (2003 : 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi ini sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2003 : 145), pemberian motivasi kepada para bawahan atau karyawan oleh pimpinan atau manajer bertujuan untuk:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan;
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan;
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 7) Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan;
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- 9) Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya;
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis motivasi

Menurut Heidjrahcman dan Suad Husnan (2002:204-205) ada 2 jenis motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi positif, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Hasil dari motivasi positif: meningkatkan semangat kerja dan moral, mengurangi keluhan dan kesulitan, menurunkan *labour turn over* dan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas jangka panjang
- 2) Motivasi negatif, yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-ketakutan.

Motivasi positif dapat menurunkan *labour turn over* dan tingkat absensi, meningkatkan semangat kerja dan moral, mengurangi keluhan dan kesulitan, serta dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang.

Pada jenis motivasi negatif dalam jangka pendek dapat meningkatkan semangat kerja maupun produktivitas, karena mereka takut terhadap sanksi atau hukuman yang akan mereka terima, namun untuk jangka panjang hal ini dapat berakibat kurang baik karena dapat menurunkan moral para karyawan.

Kedua jenis motivasi ini harus digunakan dengan tepat dan seimbang oleh para manajer atau pimpinan suatu perusahaan, kapan dan kepada siapa harus menggunakan masing-masing jenis motivasi ini agar bawahan yang dimotivasi dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Teori motivasi

1) Teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*)

Teori ini dikemukakan oleh A. H. Maslow yang memandang motivasi manusia dalam bentuk jenjang dari lima kebutuhan, yaitu:

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisik/biologis);
- b. *Security Needs* (Kebutuhan keamanan);
- c. *Affiliation or social needs* (Kebutuhan sosial);
- d. *Esteem Needs* (Kebutuhan harga diri);
- e. *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

2) Teori ERG atau *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*.

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari *Yale University*. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan utama dalam Winardi (2002:79) yaitu:

1. Kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs*);

Kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal dan material.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness Needs*);

Kebutuhan-kebutuhan untuk tergolong pada kelompok-kelompok yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan yang berarti dengan pihak-pihak lainnya.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*).

Kebutuhan untuk tumbuh menjadi manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan individu hingga mencapai potensi secara maksimal.

Dalam Gibson (1996:32-34), Alderfer pada dasarnya setuju dengan pendapat Maslow yang mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki, namun demikian hirarki yang diusulkannya hanya terdapat tiga kebutuhan:

1. Eksistensi : berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis, material dan kebutuhan rasa aman seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, perumahan dan keamanan. Kalau dalam organisasi kebutuhan ini termasuk didalamnya seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial, dsb .
2. Afiliasi : kebutuhan afiliasi meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antar pribadi ditempat kerja.
3. Pertumbuhan : kepuasan atas kebutuhan pertumbuhan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu tugas tidak saja ingin menggunakan dan menunjukkan kemampuannya secara maksimal tetapi juga untuk dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan baru.

Tiga kebutuhan Alderfer, *existence* (E), *relatedness* (R) dan *Growth* (G) atau ERG berhubungan dengan hirarki Maslow karena

dalam ERG mencakup butir-butir hirarki kebutuhan Maslow. Ketiga kebutuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Eksistensi

Pada dasarnya eksistensi adalah suatu kebutuhan yang sifatnya primer atau pokok dalam kehidupan sehari-hari. Dikatakan oleh Thoha (2008:227) bahwa eksistensi adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup, kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologisnya Maslow. Siagian (2004:289) menyatakan bahwa kebutuhan eksistensi meliputi kebutuhan sandang, papan, pangan serta kebutuhan keamanan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa eksistensi merupakan kebutuhan yang paling pokok dan utama bagi manusia dan harus tersedia untuk menjaga keberadaannya, seperti dikatakan Kusriyanto (1991:117) sebagai berikut: tingkat pertama kebutuhan manusia adalah pangan, sandang, papan dan tingkat yang lebih tinggi adalah kebutuhan akan keamanan dan keselamatan. Sehingga pada teori Alderfer, berada pada urutan pertama yang perlu tersedia sebelum memenuhi kebutuhan yang lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan giat.

2. Afiliasi

Afiliasi merupakan fase kebutuhan tingkat kedua dalam teori kebutuhan menurut Alderfer, dimana setelah kebutuhan utama tercapai

maka seseorang akan memikirkan kebutuhan kedua yaitu *relatedness* atau keterkaitan yaitu dimana seseorang berafiliasi dengan lingkungannya atau hubungan sosial dan interpersonal yang berarti. Kebutuhan berhubungan dengan lingkungan sosial, dikatakan Alderfer yang dikutip Gibson (1984:94) yang menyatakan bahwa kebutuhan ketergantungan mencakup kategori kebutuhan sosial dan penghargaan dari Maslow. Kemudian Gibson mengungkapkan bahwa kebutuhan ketergantungan (*Relatedness*) mencakup keinginan orang memiliki kepercayaan pada diri sendiri (*Self-Confident*) dan keinginan dapat bekerja produktif.

Thoha (2008:227) menjelaskan bahwa kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya dan melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan oranglain. Kebutuhan ini akan dikejar apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi sehingga seseorang akan tenang, nyaman dalam mengejar kebutuhan kedua yaitu interaksi sosial. Hal tersebut dapat dimengerti bahwa kebutuhan primer seseorang adalah kebutuhan yang sangat penting untuk didahulukan.

Interaksi sosial pada dasarnya tidak lepas dari perilaku manusia sebagai makhluk sosial karena tidak ada manusia yang dapat berdiri sendiri tanpa bantuan orang lain.

3. pertumbuhan

Pada dasarnya pertumbuhan adalah suatu kebutuhan yang selalu diharapkan oleh setiap individu atau seseorang dalam hidupnya, pertumbuhan yang ada pada diri seseorang merupakan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, seperti diungkapkan oleh Thoha (2008:227) bahwa adapun kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk megembangkan dirinya, hubungan ini seiring dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Maslow. Sedangkan Siagian (2004:289) mengatakan bahwa pertumbuhan mengandung makna yang sama dengan kebutuhan aktualisasi diri Maslow. Jadi kebutuhan perkembangan meliputi juga kebutuhan penghargaan dan realisasi diri dari Maslow.

Apabila teori Alderfer dalam Gibson (1996:34) disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Dari penjelasan tentang teori motivasi ERG Alderfer apabila disimak nampaknya teori motivasi ini kuat pada awalnya karena seseorang harus memenuhi kebutuhan primernya, meskipun tidak secara jelas Alderfer mengatakan bahwa tingkat dibawah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan diatasnya, akan tetapi dalam teori ERG tersebut memberikan batasan-batasan sehingga dalam teori ERG masih menunjukkan sifat umumnya, dan sama dengan teori-teori motivasi lainnya.

3) Teori X dan teori Y McGregor

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif ditandai dengan teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Sedangkan teori Y berasumsi bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, dan berusaha bertanggung jawab dan dapat menjalankan pengarahan-diri.

4) Teori kebutuhan McClelland

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland dan para koleganya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*nAch-Achievment need*),
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*),

c) Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*nAff-need for affiliation*).

5) Teori proses (*Process theory*)

Teori ini mengusahakan agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja itu tergantung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapannya menjadi kenyataan, maka pekerja cenderung meningkatkan kualitasnya. Dalam hal ini ada 2 macam teori motivasi proses yang terkenal, yaitu:

a) Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya terhadap pekerjaan itu. Jadi semangat atau kegairahan kerja seseorang itu tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

b) Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Sehingga seorang atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dinilai secara obyektif (baik/salah), bukan atas dasar suka atau tidak suka (*like or dislike*). Jika hal ini diterapkan dengan baik, maka semangat kerja para karyawan akan meningkat.

Dari paparan teori motivasi diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam mengenai teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer karena teori ini merupakan teori kontemporer yang menyempurnakan teori hirarki kebutuhan Maslow. Dalam teori ini, Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu: eksistensi (*existence*), afiliasi (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Kelompok keberadaan atau eksistensi, mencakup butir-butir yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan. Kelompok afiliasi atau keterhubungan sejalan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan Maslow. Kelompok pertumbuhan merupakan kategori penghargaan dan aktualisasi diri Maslow.

Di samping menggantikan lima kebutuhan dengan tiga kebutuhan saja, teori ini memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama dan jika kepuasan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

4. Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Manusia adalah sumberdaya yang utama bagi organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan manusia. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

. Hellriegel dan Slocum dalam Sujak (1990:247) mengkalsifikasikan faktor utama yang mempengaruhi motivasi, meliputi perbedaan karakteristik individu dan perbedaan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik individu yang berbeda-beda yang meliputi nilai, minat, sikap dan kebutuhan, merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan akan mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya. Nilai dapat memotivasi individu untuk melakukan tindakan tertentu serta memberikan arah dan intensitas emosional tertentu terhadap tingkah laku karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Seseorang yang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan perasaan senang, rasa senang dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dikarenakan seseorang yang melakukan pekerjaan dengan rasa senang akan memilih pekerjaan yang ia senangi sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya.

Sikap seseorang mencerminkan kondisi emosional seseorang yang akan mengarahkan perilakunya. Karyawan yang memiliki sikap positif akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Sikap positif tersebut dapat terjadi apabila kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi. Kebutuhan merupakan sesuatu yang harus dipenuhi, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan psikologis maupun kebutuhan sosiologis. Seseorang yang ingin memenuhi kebutuhannya akan terdorong untuk

melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapat imbalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Becherer (1982:125), dasar pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama dari tugas. Kemudian ia juga mengatakan secara khusus model ini mengidentifikasi lima inti pekerjaan yang mempengaruhi keadaan psikologis yaitu, variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik.

Variasi kecakapan atau ragam keterampilan merupakan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan maka makin kurang membosankan pekerjaan tersebut, apabila suatu pekerjaan dirasa kurang membosankan maka karyawanpun akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Begitu juga dengan identitas tugas yang meliputi apakah karyawan tersebut memahami prosedur kerja hingga dapat menyelesaikan tugas sampai akhir akan termotivasi karena tugas tersebut dapat dikenali sebagai hasil upaya mereka.

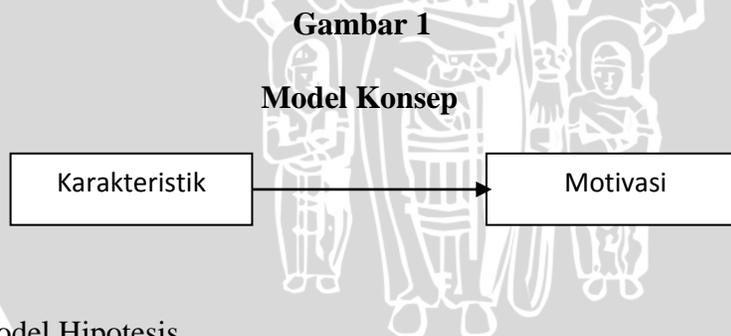
Signifikansi tugas merupakan manfaat suatu tugas bagi kehidupan oranglain. Apabila tugas dari seorang karyawan tersebut dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar maka karyawan tersebut dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan otonomi berkaitan dengan tingkat keleluasaan karyawan dalam melaksanakan tugas, karyawan yang diberi keleluasaan dalam melakukan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan organisasi.

Umpan balik merupakan tingkat dimana karyawan mendapat informasi mengenai dirinya, maka dari itu, karyawan yang mengetahui akan prestasi kerja dirinya atau karyawan yang mengetahui bahwa kinerjanya buruk akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

C. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model konsep

Konsep menurut Cooper (2006:41) adalah kumpulan makna atau karakteristik yang diterima secara umum dan berhubungan dengan kejadian, obyek, kondisi, situasi dan perilaku tertentu. Maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep seperti ditunjukkan pada gambar:



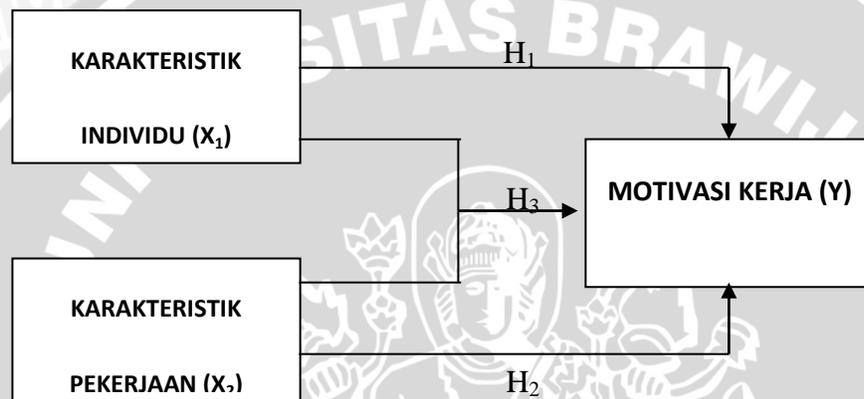
2. Model Hipotesis

Menurut Kuncoro (2003 : 47), hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Sedangkan Umar (2003:67) berpendapat bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidaknya.

Dari uraian-uraian serta model konsep diatas, maka model hipotesis pada penelitian yang dilakukan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2

Model Hipotesis



Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X₁) dan Karakteristik Pekerjaan (X₂), sedangkan variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

Hipotesis I : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap motivasi kerja (Y).

Hipotesis II : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

Hipotesis III : Diduga ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan, karena menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Singarimbun dan Effendi (1998:5) menjelaskan mengenai penelitian *explanatory*, yaitu :

“Apabila untuk data yang sama peneliti menyatakan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian penjelasan menyoroti variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa atau *testing research*.”

Berdasarkan pendapat diatas, penelitian *explanatory* dapat disebut juga penelitian uji hipotesis yang mengadakan penelitian dengan maksud mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang yang memiliki 2 kantor cabang pembantu dan 11 kantor kas diberbagai wilayah Malang ini berpusat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No 26-28 Malang. Lokasi penelitian ini dipilih karena PT. Bank Jatim Cabang Malang sangat memperhatikan motivasi kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep dan Variabel

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena Kountur (2004:88). Konsep dalam penelitian ini adalah Karakteristik dan motivasi. Karakteristik adalah ciri-ciri khusus atau mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu sedangkan motivasi adalah dorongan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi agar dapat mencapai tujuan.

Pengertian variabel menurut Sekaran (2006:115) adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Arikunto (2002:96) menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu karakteristik individu sebagai variabel bebas dengan notasi (X_1), karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas dengan notasi (X_2) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat dengan notasi (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Cooper (2006:44) definisi operasional adalah definisi yang dinyatakan dalam istilah-istilah dengan kriteria spesifik untuk pengujian atau pengukuran. Sehingga definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel X_1 , karakteristik individu yaitu ciri yang dimiliki setiap individu yang berupa nilai, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerjanya.
- Variabel X_2 , karakteristik pekerjaan merupakan persepsi karyawan tentang ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan atau sifat tugas yang meliputi ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja.
- Variabel Y , motivasi kerja yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan individu.

Tabel 3

Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu	Karakteristik Individu	Nilai	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan dalam hal pekerjaan • Berkata jujur dalam lingkungan kerja • Tanggungjawab dalam hal pekerjaan
		Minat	<ul style="list-style-type: none"> • Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin • Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain • Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain
		Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap individu terhadap atasan • Kesediaan dalam menerima masukan dari oranglain • Sikap individu terhadap pekerjaan
		Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan terhadap kesesuaian upah • Kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja • Kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain
Karakteristik		Ragam keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya • Bakat yang berbeda

	Karakteristik Pekerjaan	Identitas Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas pekerjaan yang beragam • Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga akhir • Pemahaman karyawan dalam prosedur kerja • Ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas
		Signifikansi tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Manfaat suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lain • Manfaat suatu pekerjaan terhadap karyawan lain • Manfaat suatu pekerjaan bagi organisasi/perusahaan
		Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja • Tingkat kebebasan dalam menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas • Tingkat pemberian tambahan kewenangan pada pekerjaan baru yang lebih sulit
		Umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan karyawan tentang perilakunya. • Pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya • Intensitas karyawan dalam memperoleh informasi mengenai dirinya
		Eksistensi	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif financial • Kebutuhan akan rasa aman dilingkungan kerja • Perlindungan terhadap resiko kerja
Motivasi	Motivasi	Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesempatan untuk bergaul • Kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan kerja



	Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesempatan bertemu dengan rekan kerja
	Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesempatan meningkatkan harkat kehidupan • Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri • Adanya keyakinan terhadap pengembangan karier

3. Pengukuran

Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian Sugiyono (2008:132). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, antara lain:

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Ragu-ragu diberi skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2008:115) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sedangkan Sekaran (2006:121) menyebutkan bahwa populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang yang berjumlah 94 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi target yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi itu Cooper (2006:83). Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan *Proportional Random Sampling*.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah rumus Slovin (Umar, 2003:141):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran yaitu sebesar 10%

Dengan jumlah populasi sebanyak 94 orang maka jumlah sampel minimal dalam penelitian adalah sebesar:

$$n = \frac{94}{1 + 94(0,1)^2}$$

$$n = \frac{94}{1,94} = 48,45 = 49$$

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel penelitian yang diambil sebanyak 49 orang.

Tabel 4
Pengelompokan Sampel

No.	Divisi	Populasi	Perhitungan Sampel
1.	Umum	32	$32 / 94 \times 49 = 17$
2.	Pelayanan Nasabah	27	$27 / 94 \times 49 = 14$
3.	Pemasaran/Kredit	35	$35 / 94 \times 49 = 18$
Total		94	49

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer

berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menyebarkan kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepada pihak yang terkait dengan penelitian. Teknik wawancara juga digunakan untuk menggali informasi mengenai hasil kuisisioner yang telah diisi oleh para responden. Hal ini dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran secara jelas mengenai informasi yang tertera pada kuisisioner.
- c. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

- d. Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan, data dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian, yaitu:

a. Kuisisioner

Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasionalkan. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel penelitian.

b. Pedoman wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara terarah dan efektif.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka dapat disebut valid.

Arikunto (2002:144) menyebutkan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum x) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- x = skor item x
- y = skor item y
- n = banyaknya sample

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2002:170-171). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
 σ_1^2 = varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2006:311).

G. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian

yang digunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari r_{kritis} dengan nilai signifikan (p) lebih kecil dari alpha 0,05 dan suatu instrumen (kuesioner) dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitasnya sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2002). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikan	Keterangan	Koefisien alpha Cronbach
1	(X ₁)	X _{1.1}	0,753	0,000	Valid	0,9151 (Reliabel)
2		X _{1.2}	0,760	0,000	Valid	
3		X _{1.3}	0,813	0,000	Valid	
4		X _{1.4}	0,585	0,000	Valid	
5		X _{1.5}	0,847	0,000	Valid	
6		X _{1.6}	0,548	0,000	Valid	
7		X _{1.7}	0,679	0,000	Valid	
8		X _{1.8}	0,898	0,000	Valid	
9		X _{1.9}	0,793	0,000	Valid	
10		X _{1.10}	0,704	0,000	Valid	
11		X _{1.11}	0,583	0,000	Valid	
12		X _{1.12}	0,671	0,000	Valid	
13	(X ₂)	X _{2.1}	0,623	0,000	Valid	0,9180 (Reliabel)
14		X _{2.2}	0,851	0,000	Valid	
15		X _{2.3}	0,664	0,000	Valid	
16		X _{2.4}	0,586	0,000	Valid	
17		X _{2.5}	0,503	0,000	Valid	

18		X _{2.6}	0,503	0,000	Valid		
19		X _{2.7}	0,697	0,000	Valid		
20		X _{2.8}	0,771	0,000	Valid		
21		X _{2.9}	0,735	0,000	Valid		
22		X _{2.10}	0,749	0,000	Valid		
23		X _{2.11}	0,746	0,000	Valid		
24		X _{2.12}	0,754	0,000	Valid		
25		X _{2.13}	0,623	0,000	Valid		
26		X _{2.14}	0,747	0,000	Valid		
27		X _{2.15}	0,785	0,000	Valid		
28	(Y)	Y ₁	0,834	0,000	Valid		0,8421 (Reliabel)
29		Y ₂	0,729	0,000	Valid		
30		Y ₃	0,542	0,000	Valid		
31		Y ₄	0,590	0,000	Valid		
32		Y ₅	0,725	0,000	Valid		
33		Y ₆	0,752	0,000	Valid		
34		Y ₇	0,515	0,000	Valid		
35		Y ₈	0,567	0,000	Valid		
36		Y ₉	0,712	0,000	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan dari data diatas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga tidak ada item instrumen yang harus dikeluarkan dari pengujian. Sedangkan untuk reliabilitas menunjukkan bahwa semua item yang di uji menghasilkan nilai yang reliabel, dan dapat diterima sebagai ukuran variabel. Berdasarkan tabel diatas, semua nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran yang digunakan reliabel.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi data dari responden terkumpul yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Santoso (2000:212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati (2001:157) multikolinearitas berarti adanya hubungan linear sempurna atau pasti diantara variabel atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gozali, 2001:70). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi menurut Gozali (2001:70) adalah:

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat dan tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

4) Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi antara data pengamatan, atau dengan perkataan lain munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya (Rietvelt dan Sunaryanto, 1994:56). Adanya autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi berganda, yaitu bahwa tidak ada korelasi diantara galat puncaknya. Berarti, jika ada autokorelasi maka secara intuisi dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh dikatakan kurang akurat. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat digunakan angka Durbin-Watson (D-W).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:243)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja
- a = Bilangan konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1, X_2 = Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Rumus yang digunakan adalah: (Sugiyono, 2005:223)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = F_{hitung}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kaidah pengujian signifikan: jika $Sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak:

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

$H_a : b_1 = 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi Kerja(Y).

2. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja(Y).

$H_a : b_2 = 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja(Y).

3. Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y).

$H_a : b_1, b_2 = 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut: (Hasan, 2002:124)

$$t = \frac{b_i - B_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

t = t_{hitung}

b_i = Nilai koefisien regresi

B_i = Nilai koefisien regresi untuk populasi

Sb_i = Simpangan Baku koefisien regresi (0,05)

Kaidah pengujian signifikan: jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig } t < \text{level of significant } (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig } t > \text{level of significant } (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Alat Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

H_0 : $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi kerja(Y).

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi kerja(Y).

2. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

H_0 : $b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi kerja(Y).

$H_a : b_2 = 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi kerja (Y).

3. Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y).

$H_a : b_1, b_2 = 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Umum Bank Jatim

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur yang sekarang dikenal dengan sebutan Bank Jatim berdiri pada tanggal 17 Agustus 1961 berdasarkan Akte Notaris Anwar Mahajudin No. 91 dengan ijin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT). selanjutnya dengan berdasarkan pada UU No. 13 tahun 1961 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah serta Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang pokok-pokok perbankan, maka dasar hukum pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur yang semula berbentuk Perseroan Terbatas (PT) berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMD). Berdirinya Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur didorong karena adanya keinginan Pemerintah Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur untuk menaikkan pertumbuhan ekonomi daerah.

Seiring dengan perkembangannya pada tahun 1990 Bank Pemerintah Daerah Jawa Timur telah memantapkan dirinya dengan menyangand status sebagai Bank Devisa, hal ini ditetapkan dengan surat keputusan Bank Indonesia No. 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. selanjutnya

berdasarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan diterbitkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur menjadi perusahaan daerah.

Untuk mempertahankan eksistensi dan mengimbangi tuntutan perbankan maka sesuai dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), tahun buku 1997 telah disetujui perubahan bentuk hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 1 tahun 1998 pasal 2 tentang bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 tentang perubahan bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur sesuai dengan Akte Notaris di Surabaya R. Sonny Hidayat Julisty, SH No. 1 tanggal 1 Mei 1999 berikut pengesahan Keputusan Menteri Kehakiman No. C2-8227. Ht.01.01 th tanggal 5 Mei 1999 telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 3008 secara Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dengan sebutan PT. Bank Jatim.

2. Visi dan Misi Bank Jatim

Dalam pengelolaan aktivitas suatu organisasi diperlukan suatu konsep visi dan misi agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat terfokus pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Visi dari Bank Jatim adalah:

- a. Menjadi bank yang aman dan terpercaya, berkembang secara wajar menjadi perusahaan jasa perbankan yang berkinerja tinggi dan memiliki nilai tambah bagi masyarakat dengan menawarkan produk dan jasa

perbankan yang lengkap, terpadu, dan berkualitas baik untuk Pemerintah Daerah, individu, perusahaan, maupun lembaga.

- b. Secara konsisten berorientasi pada keputusan nasabah, memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan karyawan serta berperan aktif dalam pembangunan daerah.

Sedangkan Misi Bank Jatim Malang adalah sebagai bank yang mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah serta ikut mengembangkan sektor usaha kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal.

3. Motto dan Slogan Bank Jatim

“**Aman Terpercaya**” merupakan motto PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang, dimana dalam rangka mengantisipasi dunia perbankan saat ini dan akan datang serta persaingan global, maka PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang diamanahkan masyarakat dengan penuh tanggung jawab. Adapun slogan Bank Jatim yaitu “**Bank Jatim Banknya Masyarakat Jawa Timur**” yang memiliki arti bahwa Bank Jatim mempunyai niatan untuk menyejahterakan para pemilik, nasabah, seluruh karyawan, dan masyarakat Jawa Timur pada umumnya dengan disertai tanggung jawab, dedikasi, integritas, profesionalisme yang tinggi dari masing-masing.

4. Arti Logo Bank Jatim

- 1) Bentuk Tugu Pahlawan

Merupakan salah satu citra visual daerah Jawa Timur dan melambangkan monumen nasional yang kita ketahui adalah tugu kebanggaan masyarakat Jawa Timur. Karena Tugu Pahlawan sudah identik dengan kota Surabaya, maka hal ini menjadi alasan dalam logo Bank Pembangunan Jawa Timur.

Tugu Pahlawan digambarkan dengan garis perspektif sebanyak lima buah. Baris-baris itu melambangkan pandangan dan cita-cita ke masa depan, jumlah garis sebanyak lima buah melambangkan Pancasila yang menjadi alasan pembangunan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

2) Bentuk Lingkaran

Melambangkan keutuhan kesatuan dan tekad yang kuat, juga diartikan sebagai wadah perbankan yang dinamis.

3) Warna Merah

Warna ini melambangkan keberanian hidup serta kekuatan.

5. Fungsi dan Tugas Utama PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang

PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang merupakan Bank umum yang fungsi dan tugas utamanya adalah menghimpun dana masyarakat untuk disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan pembiayaan.

Disamping itu merupakan salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah.

Sebagai pemegang kas daerah, PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang berfungsi sebagai berikut:

- a. Mengadakan korespondensi dan kerjasama dengan lembaga keuangan bank di luar negeri.

- b. Membiayai transaksi ekspor-import.
- c. Menerima simpanan dalam bentuk deposito dan giro valas.
- d. Memberikan jasa pelayanan perbankan lainnya dalam bentuk valas antara lain transfer inkaso, bank garansi, melaksanakan jual beli valas termasuk transfer check.

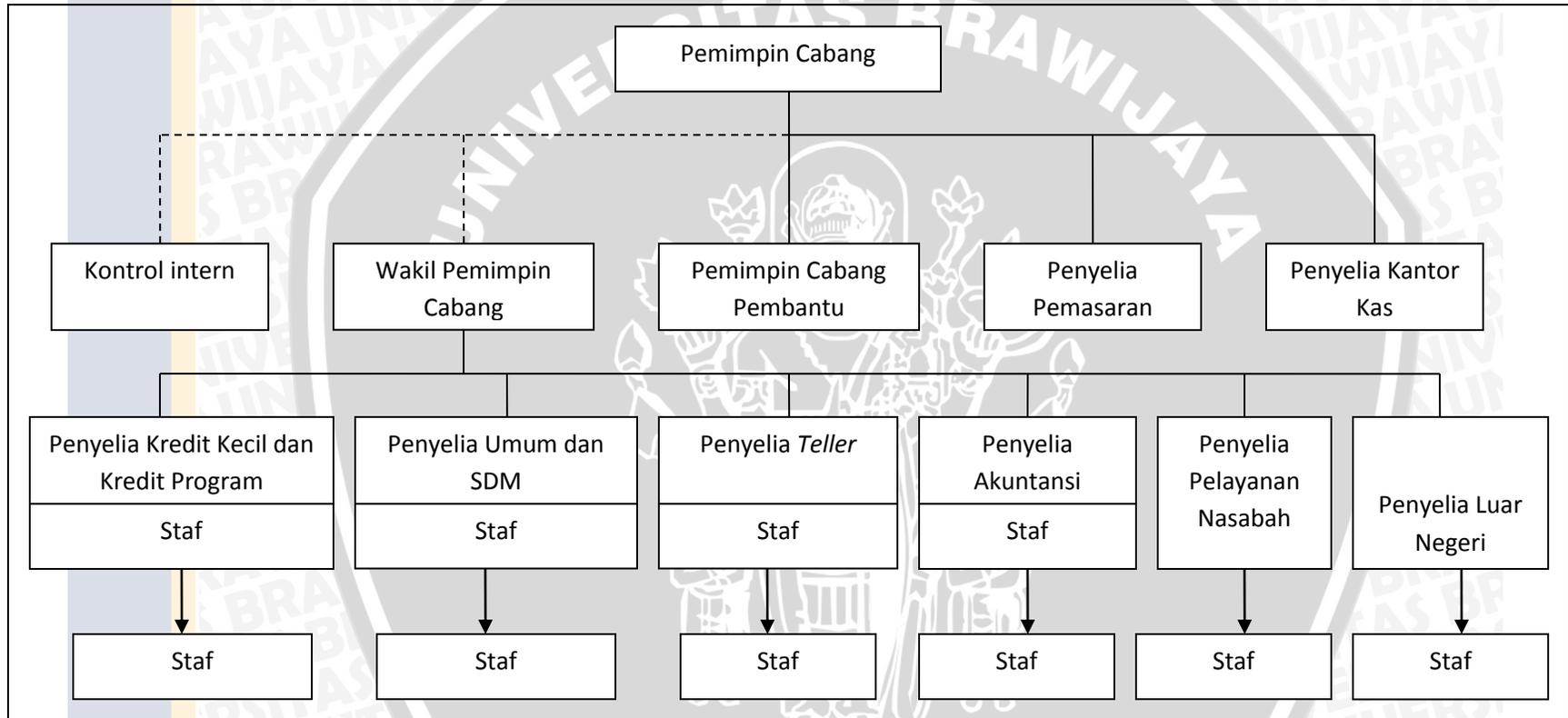
6. Lingkup Usaha

Lingkup usaha PT. Bank Jawa Timur Cabang Malang dalam pelaksanaan operasionalnya meliputi:

- a. Menghimpun dan mengelola dana, baik dalam mata uang rupiah maupun valuta asing yang berasal dari masyarakat, pemerintah serta pihak ketiga lain.
- b. Membiayai transaksi perdagangan dalam negeri dan luar negeri serta membantu pengembangan usaha, bersifat produktif melalui pemberian kredit.
- c. Melaksanakan perdagangan valuta asing
- d. Menerbitkan surat berharga seperti obligasi, *promes*, *commercial paper* dan sejenisnya.
- e. Melakukan penyertaan dalam modal perusahaan
- f. Mengelola keuangan Pemerintah Daerah
- g. Melakukan usaha pembiayaan prasarana daerah dan bertindak sebagai penyalur biaya pembangunan proyek pemerintah daerah dan proyek pemerintah pusat yang ada di daerah.

7. Struktur Organisasi

Gambar 3
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK JATIM CABANG MALANG



KET: ----- = garis koordinasi
 _____ = garis komando / perintah

Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Malang, 2010

Fungsi masing-masing bagian dari struktur organisasi PT. Bank Jatim Cabang

Malang adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin Cabang (Devisa atau Non Devisa). Membawahi Wakil Pemimpin Cabang, Pemimpin Cabang Pembantu, Kontrol Intern, penyelia Pemasaran, dan Penyelia Payment Point.
- b. Wakil Pemimpin Cabang (Devisa dan Non Devisa), membawahi penyelia Teller, Penyelia Umum dan Sumber Daya Manusia, Penyelia Pelayanan Nasabah, Penyelia Kredit Kecil dan Program, serta Penyelia Luar Negeri (untuk cabang yang sudah berstatus sebagai Bank Devisa).
- c. Kontrol Intern
 - 1) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di masing-masing unit kerja (penyelia) agar sesuai dengan ketentuan.
 - 2) Melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di masing-masing penyelia serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
 - 3) Melayani petugas pemeriksa atau pengawas baik dari pihak intern maupun ekstern untuk keperluan pemeriksaan.
 - 4) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar uraian jabatannya

d. Penyelia Pemasaran

- 1) Menghimpun dana dan mengelola dana dalam perkreditan dalam batas wewenang cabang serta memantau daftar dan daftar kredit macet yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.
- 2) Menganalisis permohonan kredit atau Bank Garansi di luar penawaran dan Full Cover dengan jumlah atau plafond sesuai dengan wewenangnya.
- 3) Melakukan koordinasi dengan kantor pusat berkaitan dengan penyaluran kredit dengan jumlah plafond tertentu yang pemrosesan permohonan kreditnya dilaksanakan oleh kantor pusat.
- 4) Mengadakan supervisi dan penagihan atas kredit-kredit menengah yang tergolong lancar dan dalam perhatian khusus yang telah direalisasi.
- 5) Menyelenggarakan administrasi debitur yang telah dihapus bukukan tetapi masih tercantum dalam rekening administratif.
- 6) Menangani masalah penyelesaian kredit yang tergolong kurang lancar, diragukan , macet, dan dihapus bukukan serta mengupayakan langkah penyelamatan.
- 7) Memantau aktifitas pemberian kredit dan penagihan kredit yang bermasalah.

- 8) Melaksanakan administrasi, laporan kredit, dan mengelola serta memantau perkembangan daftar hitam dan kredit macet yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.
- 9) Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam melaksanakan perhitungan dan pelaporan penyisihan penghapusan aktiva produktif sesuai wewenangnya.
- 10) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 11) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.
- 12) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.
- 13) Membawahi beberapa Account Officer.

e. Penyelia Kredit Kecil dan Program

- 1) Melakukan penelitian, penilaian dan analisa terhadap permohonan kredit program dan kredit yang bersifat konsumtif.
- 2) Melaksanakan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK).
- 3) Mengelola dana dalam bentuk kredit program.
- 4) Melaksanakan pengajuan penjaminan definitif.

- 5) Melakukan pengajuan klaim.
- 6) Melaksanakan administratif, laporan kredit kecil dan kredit program ke kantor pusat.
- 7) Melaksanakan peninjauan ke lapangan, pengawasan dan pembinaan kepada debitur kecil dan kredit program.
- 8) Melakukan koordinasi Tenaga Teknis Administrasi (TTA).
- 9) Mengadakan supervisi dan penagihan atas kredit kecil dan kredit program yang telah direalisasi.
- 10) Menyelenggarakan administrasi debitur kecil dan kredit program.
- 11) Menangani penyelesaian kredit kecil dan kredit program yang tergolong kurang lancar, diragukan, macet, dan dihapus bukukan serta mengupayakan langkah-langkah penyelamatan.
- 12) Memantau aktifitas pemberian kredit kecil dan kredit program serta melaksanakan penagihan atas kredit tersebut yang bermasalah.
- 13) Melaksanakan administrasi, laporan kredit dan mengelola serta memantau perkembangan daftar hitam kredit macet yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.
- 14) Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam melaksanakan perhitungan dan pelaporan penyisihan penghapusan aktiva produktif sesuai dengan wewenangnya.
- 15) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya

kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

16) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

17) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

f. Penyelia Luar Negeri

1) Mengadakan pelayanan, penyelesaian pembiayaan transaksi-transaksi ekspor impor dan usaha valuta asing.

2) Mengadakan kerjasama dengan bank-bank koresponden.

3) Melaksanakan semua kegiatan bidang luar negeri dan valuta asing.

4) Mengadakan pengamatan posisi valuta asing bank dan mutasi rekening valuta asing.

5) Membuat laporan-laporan ke Bank Indonesia.

6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

- 8) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

g. Penyelia Teller

- 1) Melayani pembayaran dan penyetoran uang nasabah dan bukan nasabah sesuai dengan wewenang yang diberikan.
- 2) Menyediakan uang kas untuk kepentingan operasional sesuai ketentuan.
- 3) Mengambil dan menyetorkan uang kas ke Bank Indonesia atau bank lainnya untuk keperluan penyediaan uang kas.
- 4) Membuat laporan pengadaan uang kas.
- 5) Menyelenggaraan kegiatan kas, kas keliling atau kas mobil, dan menyiapkan uang kas.
- 6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.
- 8) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

h. Penyelia Akuntansi

- 1) Menyelenggarakan pembukuan atas transaksi semua aktifitas yang terjadi.
- 2) Membuat bukti –bukti pembukuan.
- 3) Membuat neraca dan laporan rugi laba dan laporan-laporan ke Bank Indonesia.
- 4) Mengadakan analisa dan laporan keuangan cabang.
- 5) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 6) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengdalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangya.
- 7) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

i. Penyelia Umum dan Sumber Daya Manusia

- 1) Menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, Personalia, Umum, dan usaha-usaha lain yang sejenis sepanjang usaha tersebut menjadi wewenang kantor cabang.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan perhitungan atau pembayaran gaji pegawai, pajak dan asuransi pegawai serta hak-hak pegawai lainnya.

- 3) Mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh penyelia yang membutuhkan serta membuat pertanggungjawaban setiap akhir bulan.
- 4) Mengelola barang-barang inventaris.
- 5) Menyusun laporan secara berskala atas kegiatannya.
- 6) Mengusahakan dan menyelenggarakan kas kecil yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yang berlaku.
- 7) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 8) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.
- 9) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

j. Penyelia Pelayanan Nasabah

- 1) Menyelesaikan permohonan nasabah dan calon nasabah dan calon nasabah dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank.
- 2) Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru.

- 3) Melaksanakan pelayanan kepada nasabah dominan atau prima agar hubungan yang terjalin dapat berkesinambungan dan saling menguntungkan melalui program layanan prima.
- 4) Memberikan pelayanan permohonan referensi bank, bank garansi khusus untuk penawaran dan *full cover*.
- 5) Melaksanakan agenda administrasi operasi di bidang giro, deposito tabungan, kas daerah, transfer, inkaso, kliring, tagihan dan jasa perbankan lainnya.
- 6) Melaksanakan pelayanan penerimaan setoran deposito dan Sertifikat deposito untuk selanjutnya dilakukan penyetoran kepada petugas teller.
- 7) Membuat laporan ke Bank Indonesia dan pihak lainnya.
- 8) Mengelola dan memantau daftar hitam yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia dan menyelesaikan permohonan rehabilitasinya.
- 9) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 10) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

- 11) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

k. Penyelia *Payment Point*

- 1) Menyediakan uang kas untuk kepentingan operasionalnya sesuai dengan ketentuan.
- 2) Melayani pembayaran dan penyetoran uang nasabah dan bukan nasabah sesuai dengan wewenang yang diberikan.
- 3) Mencatat semua transaksi yang terjadi dan mengumpulkan bukti-bukti transaksinya.
- 4) Membuat laporan keadaan uang kas dan laporan-laporan lainnya yang diperlukan.
- 5) Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru.
- 6) Meneruskan transaksi nasabah dan calon nasabah ke cabang induk dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank.
- 7) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 8) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

- 9) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden, yaitu pada karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang sebanyak 49 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh gambaran responden menurut usia karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang, berikut hasil penyebaran kuisioner

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30	26	53,0
2.	30 – 40	21	43,0
3.	>40	2	4,0
	Jumlah	49	100

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 49 responden terdapat 26 responden berusia kurang dari 30 tahun atau 53,0%, 21 responden berusia antara 30 sampai 40 tahun atau 43,0%, dan 2 responden berusia 40 keatas atau 4,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang berusia kurang dari 30 tahun.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja yang di maksud disini adalah masa kerja selama menjadi karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Berdasar hasil penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut.

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5	24	49,0
2.	5 – 10	22	45,0
3.	>10	3	6,0
	Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2010

Dari tabel 7, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 49,0%, sedangkan 22 orang atau 45,0% mempunyai masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, dan 3 orang atau 6,0% mempunyai masa kerja antara lebih dari 10 tahun. Dari uraian diatas hanya sebagian kecil karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden yang merupakan karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25	51,0
2.	Perempuan	24	49,0
	Jumlah	49	100

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan data pada tabel 8 dapat dilihat bahwa karyawan tetap yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 51,0% dan karyawan tetap yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 24 orang atau 49,0%.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang di maksud disini adalah pendidikan terakhir sebelum menjadi karyawan PT.Bank Jatim Cabang Malang. Berdasar hasil penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut.

Tabel 9
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMU	0	0
2	Diploma	10	20,0
3	Sarjana	39	80,0
Jumlah		49	100

Sumber: Data primer diolah, 2010

Dari tabel 9, dapat dilihat bahwa tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SMU, responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 orang atau 20,0%, sedangkan yang berpendidikan terakhir sarjana adalah 39 orang atau 80,0%. Dari uraian diatas sebagian besar karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang berpendidikan terakhir sarjana.

5. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 10
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Divisi / Bagian	Jumlah	Persentase (%)
1	Umum	17	35,0
2	Pelayanan Nasabah	14	28,0
3	Pemasaran / Kredit	18	37,0
Jumlah		49	100

Sumber: Data primer diolah, 2010

Dari tabel 10, dapat dilihat bahwa responden pada bagian umum sebanyak 17 orang atau 35,0%, sedangkan responden pada bagian nasabah

sebanyak 14 orang atau 28,0%, dan responden pada bagian pemasaran sebanyak 18 orang atau 37,0%.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Karakteristik Individu (X_1), variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan variabel Motivasi Kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Di dalam penelitian variabel karakteristik individu ini terdapat empat indikator yaitu nilai terdiri dari tiga item pernyataan, minat terdiri dari tiga item pernyataan, sikap terdiri dari tiga item pernyataan, dan kebutuhan yang juga terdiri dari tiga item pernyataan kesemuanya ada 12 item pernyataan.

Terdapat 12 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Karakteristik Individu (X_1). Dari 12 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 11.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X_1)

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		f	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$X_{1,1}$	0	0	0	0	1	2,0	22	44,9	26	53,1	49	100	4,51
2.	$X_{1,2}$	0	0	0	0	0	0	20	40,8	29	59,2	49	100	4,59
3.	$X_{1,3}$	0	0	0	0	1	2,0	18	36,7	30	61,2	49	100	4,59
4.	$X_{1,4}$	0	0	0	0	1	2,0	16	32,7	32	65,3	49	100	4,63
5.	$X_{1,5}$	0	0	0	0	6	12,2	27	55,1	16	32,7	49	100	4,20
6.	$X_{1,6}$	0	0	0	0	0	0	19	38,8	30	61,2	49	100	4,61
7.	$X_{1,7}$	0	0	0	0	1	2,0	21	42,9	27	55,1	49	100	4,53
8.	$X_{1,8}$	0	0	0	0	6	12,2	28	57,1	15	30,6	49	100	4,18
9.	$X_{1,9}$	0	0	0	0	6	12,2	35	71,4	8	16,3	49	100	4,04
10.	$X_{1,10}$	0	0	0	0	6	12,2	27	55,1	16	32,7	49	100	4,20
11.	$X_{1,11}$	0	0	0	0	2	4,1	27	55,1	20	40,8	49	100	4,37
12.	$X_{1,12}$	0	0	0	0	7	14,3	24	49,0	18	36,7	49	100	4,22
Rata-rata (Mean)													4,39	

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Keterangan:

$X_{1,1}$ = Keterbukaan dalam hal pekerjaan

$X_{1,2}$ = Berkata jujur dalam lingkungan kerja

$X_{1,3}$ = Tanggungjawab dalam hal pekerjaan

$X_{1,4}$ = Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin

$X_{1,5}$ = Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain

$X_{1,6}$ = Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain

$X_{1,7}$ = Sikap terhadap atasan

$X_{1,8}$ = Kesiediaan dalam menerima masukan dari oranglain

$X_{1,9}$ = Sikap individu terhadap pekerjaan

$X_{1,10}$ = Kebutuhan terhadap kesesuaian upah

$X_{1,11}$ = Kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja

$X_{1,12}$ = Kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain

Melalui tabel 11, yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item karakteristik individu (X_1), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: rata-rata (*mean*) dari variabel karakteristik individu sebesar 4,39. Item keterbukaan

dalam hal pekerjaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 26 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju.

Item berkata jujur dalam lingkungan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (4,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 29 responden (59,2%) menyatakan sangat setuju.

Item tanggungjawab dalam hal pekerjaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 30 responden (61,2%) menyatakan sangat setuju.

Item Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 32 responden (65,3%) menyatakan sangat setuju.

Item kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan menghasilkan penghargaan bagi oranglain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju.

Item kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi oranglain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 30 responden (61,2%) menyatakan sangat setuju.

Item sikap terhadap atasan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan sangat setuju.

Item kesediaan dalam menerima masukan dari oranglain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (57,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju.

Item sikap individu terhadap pekerjaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (71,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (16,3%) menyatakan sangat setuju.

Item kebutuhan terhadap kesesuaian upah, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju.

Item kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 2 responden (4,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju.

Item Kecenderungan kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (49,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tersebut, kebanyakan responden menjawab setuju dan seluruh item dapat menjadi sumber-sumber variabel karakteristik individu yang dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja, sumber-sumber tersebut adalah keterbukaan dalam hal pekerjaan, berkata jujur dalam lingkungan kerja, tanggungjawab dalam hal pekerjaan, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain, kesediaan dalam menerima masukan dari oranglain, tingkahlaku individu dalam organisasi, sikap individu terhadap pekerjaan, kebutuhan terhadap kesesuaian upah, kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja dan kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator karakteristik pekerjaan, yaitu ragam keterampilan yang mempunyai tiga item pernyataan, identitas tugas yang mempunyai tiga item pernyataan, signifikansi tugas yang mempunyai tiga item pernyataan, otonomi yang mempunyai tiga item pernyataan dan umpan balik yang juga mempunyai tiga item pernyataan yang jumlah keseluruhan 15 item pernyataan.

Terdapat 15 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel karakteristik pekerjaan (X_2).

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		F	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$X_{2,1}$	0	0	0	0	8	16,3	26	53,1	15	30,6	49	100	4,14
2.	$X_{2,2}$	0	0	0	0	7	14,3	42	85,7	0	0	49	100	3,86
3.	$X_{2,3}$	0	0	0	0	6	12,2	31	63,3	12	24,5	49	100	4,12
4.	$X_{2,4}$	0	0	0	0	0	0	21	42,9	28	57,1	49	100	4,57
5.	$X_{2,5}$	0	0	0	0	0	0	22	44,9	27	55,1	49	100	4,55
6.	$X_{2,6}$	0	0	0	0	0	0	22	44,9	27	55,1	49	100	4,55
7.	$X_{2,7}$	0	0	0	0	4	8,2	20	40,8	25	51,0	49	100	4,43
8.	$X_{2,8}$	0	0	0	0	6	12,2	18	36,7	25	51,0	49	100	4,39
9.	$X_{2,9}$	0	0	0	0	7	14,3	20	40,8	22	44,9	49	100	4,31
10.	$X_{2,10}$	0	0	0	0	8	16,3	34	69,4	7	14,3	49	100	3,98
11.	$X_{2,11}$	0	0	0	0	7	14,3	33	67,3	9	18,4	49	100	4,04
12.	$X_{2,12}$	0	0	0	0	7	14,3	35	71,4	7	14,3	49	100	4,00
13.	$X_{2,13}$	0	0	0	0	3	6,1	22	44,9	24	49,0	49	100	4,43
14.	$X_{2,14}$	0	0	0	0	4	8,2	17	34,7	28	57,1	49	100	4,49
15.	$X_{2,15}$	0	0	0	0	5	10,2	19	38,8	25	51,0	49	100	4,41
Rata-rata (Mean)														4,28

Sumber : Data Primer diolah, 2010.

Keterangan:

$X_{2,1}$ = Keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya

$X_{2,2}$ = Bakat yang berbeda

$X_{2,3}$ = Aktivitas pekerjaan yang beragam

$X_{2,4}$ = Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga akhir

$X_{2,5}$ = Pemahaman karyawan dalam prosedur kerja

$X_{2,6}$ = Ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas

$X_{2,7}$ = Manfaat suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lain

$X_{2,8}$ = Manfaat suatu pekerjaan terhadap karyawan lain

$X_{2,9}$ = Manfaat suatu pekerjaan bagi organisasi/perusahaan

$X_{2,10}$ = Tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja

$X_{2,11}$ = Tingkat kebebasan dalam menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas

$X_{2,12}$ = Tingkat pemberian tambahan kewenangan pada pekerjaan baru yang lebih sulit

$X_{2,13}$ = Pengetahuan karyawan tentang perilakunya.

$X_{2,14}$ = Pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya

$X_{2,15}$ = Intensitas karyawan dalam memperoleh informasi mengenai dirinya

Melalui tabel 12 yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item karakteristik pekerjaan (X_2), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: : rata-rata (*mean*) dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar 4,28. Item keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden (16,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (53,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju.

Item bakat yang berbeda, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 42 responden (85,7%) menyatakan sangat setuju.

Item aktivitas pekerjaan yang beragam, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 31 responden (63,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (24,5%) menyatakan sangat setuju.

Item kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga akhir, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 28 responden (57,1%) menyatakan sangat setuju.

Item pemahaman karyawan dalam prosedur kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan sangat setuju.

Item ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan sangat setuju.

Item manfaat suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju.

Item manfaat suatu pekerjaan terhadap karyawan lain, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju.

Item manfaat suatu pekerjaan bagi organisasi/perusahaan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju.

Item tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden (16,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden (69,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju.

Item tingkat kebebasan dalam menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (6,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju.

Item tingkat pemberian tambahan kewenangan pada pekerjaan baru yang lebih sulit, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju

dan tidak setuju, sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (71,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju.

Item Pengetahuan karyawan tentang perilakunya, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 3 responden (6,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju.

Item pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 28 responden (57,1%) menyatakan sangat setuju.

Item intensitas karyawan dalam memperoleh informasi mengenai dirinya, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil di atas untuk item-item bakat yang berbeda dan tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja berada pada tingkat yang kurang, artinya item ini tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja, sedangkan item keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk menyelesaikan

tugasnya, aktivitas pekerjaan yang beragam, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga akhir, pemahaman karyawan dalam prosedur kerjaketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas, manfaat suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lain, manfaat suatu pekerjaan terhadap karyawan lain, manfaat suatu pekerjaan bagi organisasi/perusahaan, tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja, tingkat kebebasan dalam menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas, tingkat pemberian tambahan kewenangan pada pekerjaan baru yang lebih sulit, pengetahuan karyawan tentang perilakunya, pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya, intensitas karyawan dalam memperoleh informasi mengenai dirinya. Item-item tersebut diatas merupakan sumber-sumber dari variabel karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 3 indikator motivasi kerja yang di antaranya eksistensi yang terdiri dari tiga item pernyataan, afiliasi yang terdiri dari tiga item pernyataan dan pertumbuhan juga terdiri dari tiga item pernyataan juga.

Terdapat 9 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel motivasi kerja (Y).

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		F	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Y _{1.1}	0	0	0	0	5	10,2	24	49,0	20	40,8	49	100	4,31
2.	Y _{1.2}	0	0	0	0	5	10,2	40	81,6	4	8,2	49	100	3,98
3.	Y _{1.3}	0	0	0	0	1	2,0	25	51,0	23	46,9	49	100	4,45
4.	Y _{1.4}	0	0	0	0	0	0	33	67,3	16	32,7	49	100	4,33
5.	Y _{1.5}	0	0	0	0	3	6,1	22	44,9	24	49,0	49	100	4,43
6.	Y _{1.6}	0	0	0	0	5	10,2	34	69,4	10	20,4	49	100	4,10
7.	Y _{1.7}	0	0	0	0	0	0	24	49,0	25	51,0	49	100	4,51
8.	Y _{1.8}	0	0	0	0	5	10,2	38	77,6	6	12,2	49	100	4,02
9.	Y _{1.9}	0	0	0	0	4	8,2	25	51,0	20	40,8	49	100	4,33
Rata-rata (Mean)														4,27

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Keterangan:

Y_{1.1}= Insentif finansial

Y_{1.2}= Kebutuhan akan rasa aman dilingkungan kerja

Y_{1.3}= Perlindungan terhadap resiko kerja

Y_{1.4}= Adanya kesempatan untuk bergaul

Y_{1.5}= Kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan kerja

Y_{1.6}= Adanya kesempatan bertemu dengan rekan kerja

Y_{1.7}= Adanya kesempatan meningkatkan harkat kehidupan

Y_{1.8}= Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri

Y_{1.9}= Adanya keyakinan terhadap pengembangan karier

Melalui tabel 13 yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item motivasi kerja (Y), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: : rata-rata (*mean*) dari variabel motivasi kerja sebesar 4,27. item Insentif finansial, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 5 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (49,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju.

Item kebutuhan akan rasa aman dilingkungan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 5 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden (81,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (8,2%) menyatakan sangat setuju.

Item perlindungan terhadap resiko kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju.

Item adanya kesempatan untuk bergaul, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (67,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju.

Item kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 3 responden (6,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju.

Item adanya kesempatan bertemu dengan rekan kerja, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 5 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden (69,4%)

menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (20,4%) menyatakan sangat setuju.

Item adanya kesempatan meningkatkan harkat kehidupan, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju ragu-ragu, sebanyak 24 responden (49,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju.

Item adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 5 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 38 responden (77,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (12,2%) menyatakan sangat setuju.

Item adanya keyakinan terhadap pengembangan karier, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju.

Tinggi atau rendahnya Motivasi Kerja pada PT. Bank Jatim Cabang Malang tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Kemudian hal ini akan diteliti lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi klasik

1) Normalitas

Menurut Santoso (2000:212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Dapat pula dilihat melalui scatter diagram antara skor peluang normal dengan data asli, jika membentuk garis lurus mendekati sudut 45^0 maka data mendekati sebaran normal. Uji Kolmogorov Smirnov pada penelitian ini menunjukkan sig. = 0,200 lebih besar dari $\alpha=0,05$ yang berarti model regresi yang diperoleh memiliki distribusi normal.

Tabel 14
Hasil Uji Asumsi: Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.101	49	.200*	.980	49	.704

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2) Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah terdapatnya hubungan antar variabel bebas. Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat *variance inflation faktor* (VIF) antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih besar dari 10 maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diperoleh nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 15
Nilai VIF untuk Uji Multikolinieritas

Peubah	Nilai VIF
Karakteristik individu (X1)	1,484
Karakteristik Pekerjaan (X2)	1,484

Sumber: Data diolah 2010.

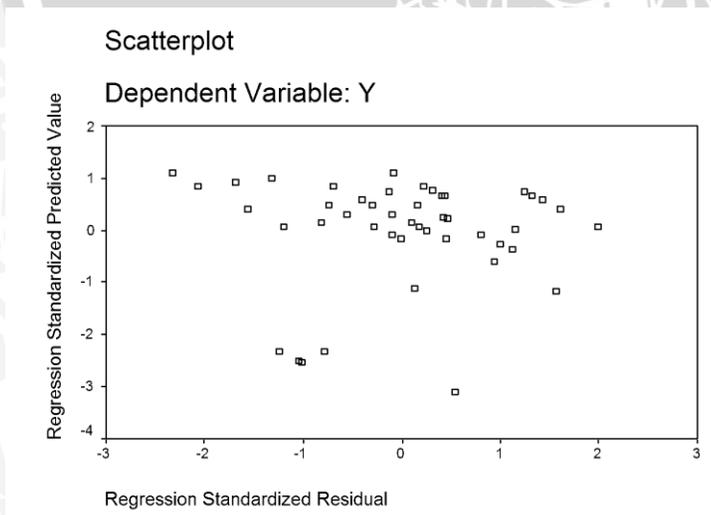
Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terhindar dari gejala multikolinieritas atau non multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10.

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau jika hal ini tidak terpenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu

dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau biasa di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID), jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah.

Dari gambar di atas tampak bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi antara data pengamatan, atau dengan perkataan lain munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya (Rietvelt dan Sunaryanto, 1994:56). Adanya autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi berganda, yaitu bahwa tidak ada korelasi diantara galat puncaknya. Berarti, jika ada autokorelasi maka secara intuisi dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh dikatakan kurang akurat. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat digunakan angka Durbin-Watson (D-W).

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dapat diketahui besarnya nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1,46 yaitu terletak diantara batas atas atau *upper bound* ($du = 1,63$) dan ($4 - 1,63 = 2,37$), hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan *SPSS 13.0 For Windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 (dua) atau lebih variabel bebas

terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 16
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda
Antara Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Variabel
Karakteristik Pekerjaan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,037	3,797		2,380	0,022	Signifikan
(X_1)	0,297	0,078	0,451	3,821	0,000	Signifikan
(X_2)	0,214	0,063	0,399	3,378	0,001	Signifikan
R	= 0,754					
R Square	= 0,568					
F_{hitung}	= 30,226					
Sig. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Data primer diolah (2010)

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui:

a. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,037 + 0,297 X_1 + 0,214 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,037 menunjukkan besarnya nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Individu dan

variabel Karakteristik Pekerjaan dalam perusahaan maka besarnya Motivasi Kerja akan sebesar 9,037.

2) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_2 adalah konstan maka setiap kenaikan X_1 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,297 atau 29,7%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Karakteristik Individu sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,297 satuan atau sebesar 29,7%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor Karakteristik Pekerjaan konstan.

3) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 adalah konstan maka setiap kenaikan X_2 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,214 atau 21,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Karakteristik Pekerjaan sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,214 satuan atau sebesar 21,4%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor Karakteristik Individu konstan.

b. Nilai R adalah sebesar 0,754, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) adalah kuat. Hal ini dapat dilihat dari pedoman seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 17
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2005

- c. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,568 atau 56,8%. *R Square* menunjukkan sumbangan variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F dengan menggunakan *SPSS 13.0 for windows* digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pada Bab III dikatakan bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} <$

F_{tabel} atau $\text{Sig } F > \text{level of significant } (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari perhitungan *SPSS 13.0 for windows* dapat dilihat pada tabel *Anova* sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.823	2	145.411	30.226	.000 ^a
	Residual	221.300	46	4.811		
	Total	512.122	48			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2010

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS 13.0 for windows* diatas, diperoleh nilai signifikasi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Motivasi Kerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama.

b. Uji t

Uji t dengan menggunakan *SPSS 13.0 for windows* digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada Bab III dikatakan bahwa jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau

Sig t < level of significant (α), maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau *Sig t > level of significant (α)*, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *t test* antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. *t test* antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Motivasi Kerja.

Dalam penelitian ini variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap Motivasi Kerja sebesar 56,8% yang berarti bahwa variasi Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh model regresi sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut jika mengacu pada pendapat Atkinson, akan nampak pada formula sebagai berikut: $Motivasi = f(\text{motif} + \text{Harapan} + \text{Insentif})$. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagaimana terlihat indikatornya pada halaman 35, 36 dan 37 menjelaskan bahwa kedua variabel mencakup faktor motif dan harapan, oleh karena itu variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah variabel insentif.

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel Motivasi Kerja dapat ditunjukkan dengan membandingkan angka taraf signifikansi (Sig.) F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan yakni 0,05 atau α sebesar 0,05 yang ditentukan. Nilai signifikansi (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,000 < 0,05 berarti keeratan korelasinya signifikan, maka hipotesis pertama yang

diajukan diterima atau didukung data empiris. Dari hasil uji F tersebut maka terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dapat diterima.

2. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Karakteristik Individu

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil analisis membuktikan bahwa Karakteristik Individu (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dan terdapat hubungan searah yang ditunjukkan nilai koefisien regresi (B) yang bertanda positif sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Karakteristik Individu (X_1) semakin meningkat maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat juga. Karakteristik Individu memiliki 4 indikator yaitu nilai dalam PT. Bank Jatim Cabang Malang yang memiliki item-item seperti keterbukaan dalam hal pekerjaan, berkata jujur di lingkungan kerja, dan tanggungjawab dalam hal pekerjaan. Minat yang memiliki item seperti kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap

baik bagi oranglain kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi oranglain. Sikap yang memiliki item sikap terhadap atasan, tingkahlaku individu dalam organisasi dan sikap dalam menghadapi tekanan. Kebutuhan yang memiliki item kebutuhan terhadap kesesuaian upah, kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja, dan kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain.

Dari distribusi frekuensi Karakteristik Individu secara keseluruhan item-item yang digunakan sebagai pernyataan memiliki nilai rata-rata yang tinggi, yaitu sebesar 4,39. Dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai (β) sebesar 0,297. Item-item dari variabel karakteristik individu ini memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi, yang meliputi item-item yaitu keterbukaan dalam hal pekerjaan, berkata jujur di lingkungan kerja, dan tanggungjawab dalam hal pekerjaan, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan pekerjaan bagi oranglain, kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi oranglain, sikap terhadap atasan, kesediaan dalam menerima masukan dari oranglain dan sikap individu terhadap pekerjaan, kebutuhan terhadap kesesuaian upah, kebutuhan akan rasa nyaman dilingkungan kerja, dan kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain.

Item di atas yang mempunyai rata-rata tinggi memang sangat tepat jika memiliki pengaruh yang paling besar karena pada PT. Bank Jatim Cabang Malang memperhatikan nilai, minat, sikap dan kebutuhan dari karyawannya, hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi PT. Bank Jatim Cabang Malang yaitu menjadi bank yang aman, terpercaya dan berorientasi pada kepuasan nasabah guna mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah.

b. Variabel Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil analisis membuktikan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan terdapat hubungan searah yang ditunjukkan nilai koefisien regresi (B) yang bertanda positif sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Karakteristik Pekerjaan (X_2) semakin meningkat maka motivasi kerja (Y) akan meningkat juga. Variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki 5 indikator yaitu yang pertama ragam keterampilan dengan item keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, bakat yang berbeda dan aktivitas pekerjaan yang beragam. Identitas tugas dengan item kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga akhir, pemahaman karyawan dalam prosedur kerja, dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas. Signifikansi tugas dengan item manfaat suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lain, manfaat suatu pekerjaan terhadap karyawan lain, manfaat suatu pekerjaan bagi organisasi/perusahaan. Otonomi dengan item tingkat kebebasan dalam

mengatur waktu kerja, tingkat kebebasan dalam menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas dan tingkat pemberian tambahan kewenangan pada pekerjaan baru yang lebih sulit. Umpan balik dengan item pengetahuan karyawan tentang perilakunya, pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya dan intensitas karyawan dalam memperoleh informasi mengenai dirinya.

Dari distribusi frekuensi karakteristik pekerjaan secara keseluruhan item-item yang digunakan sebagai pernyataan memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi, yaitu sebesar 4,28. Sedangkan untuk item yang memiliki nilai rata-rata yang paling kecil adalah item bakat yang berbeda dan item tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja, kedua item ini tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja yang dalam hal ini adalah motivasi kerja dari karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang.

Dari penelitian ini, diketahui bahwa variabel karakteristik individu adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan mengetahui sumber-sumber karakteristik individu, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang tentang pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Motivasi Kerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan..
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) lebih dominan dibandingkan dengan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2), dapat dibuktikan dengan *Standardized Coeficients* (β) dari variabel Karakteristik individu sebesar 0,451 lebih besar daripada *Standardized Coeficients* (β) dari variabel Karakteristik pekerjaan sebesar 0,399 yang dihitung menggunakan program *SPSS 13.0 for windows*.

3. Secara parsial, Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1) *t test* antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Motivasi Kerja(Y) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2) *t test* antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan Motivasi Kerja(Y) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel

Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 56,8%, artinya bahwa perubahan variabel Motivasi Kerja akan dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebesar 56,8%. Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, karena itu kedua variabel bebas tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat diterima.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran-saran yang dapat dikemukakan bagi PT. Bank Jatim Cabang Malang, untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dari karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan sumber-sumber dari karakteristik individu yang meliputi nilai, minat, sikap dan kebutuhan.

Nilai-nilai dari individu perlu ditanamkan sehingga dapat meningkatkan motivasi, nilai-nilai tersebut berupa sifat saling terbuka antar karyawan, berkata jujur, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Minat juga sangat penting karena apabila karyawan memiliki minat yang tinggi pada suatu pekerjaan maka motivasi kerja akan tinggi pula. Sikap individu mempengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja karena dengan sikap yang tepat juga dapat memberi motivasi pada karyawan, dan yang terakhir adalah kebutuhan, kebutuhan ini penting untuk diperhatikan karena apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawannya maka motivasi kerja mereka akan meningkat pula.

Karakteristik pekerjaan juga perlu diperhatikan guna meningkatkan motivasi kerja, sumber-sumber karakteristik pekerjaan meliputi ragam keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi dan umpan balik. Pada penelitian ini, item yang perlu diperhatikan adalah perusahaan harus lebih menggali bakat karyawan yang terkait dengan pekerjaan serta memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja sehingga karyawan lebih termotivasi lagi.

Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan pertimbangan variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta:BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi revisi V. cetakan ke 2. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2000, *Psikologi Industri*, Edusi keempat, Yogyakarta : Liberty.
- , 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Becherer, Morgan, Lawrence, "The job characteristic of industrial for sales person: relationship to motivation and satisfaction" *Journal of Marketing*, vol.46, 1982.
- Cooper, Donald R, dan C William Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gibson, j.l., Ivancevich, j.m. dan Donnelly, jr. 1984. *Organization: Behavior, Structure, Procces*. Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- , 1996. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Djarkasih. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Gillmer, B.V.H et al. 1971. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gujarati, 2001. *Ekonometrika Dasar*, terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, Suad. 1989. *Manajemen: pokok-pokok pengertian dan soal jawab*. Yogyakarta: BPFE.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Erlangga.
- Kusriyanto, B. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung:Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Morris, 1976. The American Heritage Dictionary hal. 878.
<http://www.google.com/file/edu/ASASKEBUTUHAN.pdf>
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabowo.2005.<http://www.rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html>).
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi ed.10*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Saiffuin, Azwar. 2003. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi kedua. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Samuel, 2003. Job Enrichment. <http://www.wartawarga.gunadarma.ac.id>
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan kedua. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.

- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3S.
- Stoner. James A.F., Freeman R.E. dan Gilbert Jr.D.R.1986. *Manajemen*, Edisi keenam.Alih bahasa Drs. Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Stoner. James A.F.1986. *Manajemen* (edisi kedua). Alih bahasa Gunawan Hutahuruk. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.