

**Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor
Pekerjaan Terhadap Motivasi
(Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)**

**The Influence of Individual Characteristics and Work
Factors on Motivation
(Study on Employee CV. Bintang Timur Semarang)**

ANDY SETIAWAN
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email :setiawan_4ndy@yahoo.com

***Abstract:** This study aimed to determine the influence of individual characteristics and work factors on motivation of employees of CV. Bintang Timur Semarang. In this study, the population was CV. Bintang Timur employees totaled 50 people, including leaders, the entire population was sampled. The analytical tool used in this research was multiple linear regression. The results showed that on the basis of the partial test of the hypothesis with t test results obtained $X_1 = 3.837$; $X_2 = 15.712$; $X_3 = 7.447$; $X_4 = 2.944$; X_5 and $X_6 = 5.436 = 4.869$ and 2.012 t table that was in the area of reject H_0 , means there was significant influence of motivation, job satisfaction, stress levels, physical work conditions, compensation systems and design work on motivation. While on the test results obtained F value, $F = 522.971 > F$ table 3.232 was in the area of reject H_0 , meaning that there was significant influence of individual characteristics and work factors on motivation. The coefficient of determination of both independent variable was 98.50% , it means that the variation of these two variables in explaining the motivation for the remaining 98.50% ($100\% - 98.50\%$) = 1.50% was explained by other variables that were not mentioned in the study.*

***Keyword:** Individual Characteristics, Work Factors and Motivation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering

sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya, Sutrisno (2009).

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian motivasi sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi motivasi manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat atas pertanggungjawaban yang dinilai. Motivasi atau *motivation* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari motivasi karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya, (Sedarmayanti, 2001: 139).

Menurut Rivai (2008: 308) hasil penilaian motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian motivasi karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi karyawan yang berkualitas.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, (Gustisyah, 2009).

Herzberg dalam Gustisyah (2009) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Sebuah survey yang dilakukan oleh *Human Capital*

(2005) menemukan beberapa faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang selanjutnya dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Dalam perusahaan banyak yang terjadi penyimpangan dalam bekerja seperti tidak selalu datang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai rencana, tidak selalu koordinasi dalam setiap melakukan pekerjaan, tidak ada kreatifitas dalam bekerja. Keadaan tersebut dapat dilihat dari hasil prasurvey terhadap karyawan CV. Bintang Timur Semarang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Terhadap Karyawan CV. Bintang Timur

No	Keterangan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda selalu datang tepat waktu dalam pekerjaan?	6	29
2.	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan rencana?	16	19
3.	Apakah anda selalu koordinasi dalam setiap melakukan pekerjaan?	11	24
4.	Apakah anda memiliki kreatifitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan lain?	4	31
Jumlah karyawan yang menjawab = 35			

Sumber: Data sekunder diolah, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa banyak yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan belum sesuai rencana, tidak berkoordinasi dalam pekerjaan, dan tidak ada kreatifitas. Dengan demikian hasil yang didapat menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja.

Perumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara karakteristik individu terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara faktor-faktor pekerjaan terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan secara bersama-sama terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang?

Tujuan Penelitian. Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, (Hasibuan (1995) dalam Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 115). Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau ”keinginan” (*wants*) terhadap obyek di luar diri seseorang tersebut, oleh sebab itu motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan rinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan. Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat diringkas sebagai berikut: (Sutrisno, 2009).

1. **Usaha:** karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
2. **Kemauan Keras:** karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
3. **Arah atau tujuan:** karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan melihat ketiga karakteristik pokok motivasi di atas maka motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi dipandang sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Seseorang yang mempunyai motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu, (Sedarmayanti, 2001: 59).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi. Menurut Ardana dkk (2008: 31) banyak pakar yang telah menulis tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang masing-masing punya aksentuasi tersendiri, tetapi bila dipilah faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2) Faktor-Faktor Pekerjaan

- a. Faktor lingkungan pekerjaan yaitu:
 - 1) Gaji dan benefit yang diterima.
 - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan.
 - 3) Supervisi.
 - 4) Hubungan antar manusia.

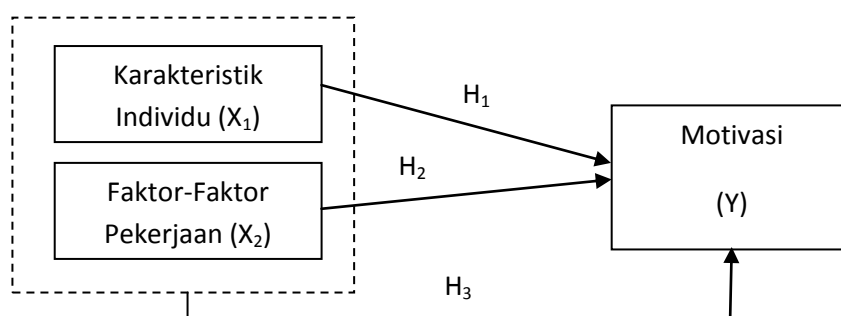
- 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan, fisik dan sebagainya.
 - 6) Budaya organisasi.
- b. Faktor dalam pekerjaan yaitu:
- (1) Sifat pekerjaan.
 - (2) Rancangan tugas atau pekerjaan.
 - (3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi.
 - (4) Tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan.
 - (5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.
 - (6) Adanya kepuasan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang berjudul *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)*. Terdapat sampel sebanyak 137 sampel yang terdiri dari supervisor, pemimpin, bendahara, sekretaris, dan manajer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (Moderating SEM)*, yang pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja pengurus.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunastri (2009) yang berjudul *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar)*. Terdapat sampel sebanyak 110 sampel dari intern perusahaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model*

(Moderating SEM), yang merupakan teknik statistik multivariate yang mengkombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antara variabel yang ada pada sebuah model, baik antar indikator dengan konstruk ataupun hubungan antar konstruk. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik individu. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik pekerjaan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik organisasi. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dari karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teoretis. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah konsep Ardana dkk. Adapun kerangka teoretis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6 : Kerangka teoretis penelitian

Sumber : Ardana dkk (2008: 31)

Hipotesis. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang.

H₂: Faktor-faktor pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang.

H₃: Karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini adalah *causal comparatif*, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta mempertanyakan masalah sebab-akibat, (Mudrajad, 2003: 10).

Definisi Operasional

Motivasi (Y). Definisi Operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu konsep atau variabel, (Indriantoro & Supomo, 2002: 69). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Robbins dan Coulter dalam Ardana dkk (2008: 30) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Karakteristik Individu (X₁). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Ardana dkk, 2008: 31). Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Faktor-Faktor Pekerjaan (X₂). Faktor-faktor pekerjaan adalah faktor yang meliputi faktor lingkungan dan faktor dari pekerjaan, (Ardana dkk, 2008: 32). Indikator yang digunakan adalah:

- a. Faktor lingkungan pekerjaan yaitu:
 1. Gaji dan benefit yang diterima.
 2. Kebijakan-kebijakan perusahaan.
 3. Supervisi.
 4. Hubungan antar manusia.
 5. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan, fisik dan sebagainya.
 6. Budaya organisasi.
- b. Faktor dalam pekerjaan yaitu:
 - (1) Sifat pekerjaan.
 - (2) Rancangan tugas atau pekerjaan.
 - (3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi.
 - (4) Tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan.
 - (5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.
 - (6) Adanya kepuasan pekerjaan.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Timur Semarang yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik pengambilan sampel karena seluruh populasi dijadikan sampel.

Jenis Data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, data subyek adalah data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden yang menjadi karyawan CV. Bintang Timur Semarang atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber Data. Sumber-sumber data dalam penelitian ini meliputi:

- Data Primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui pengamatan secara langsung atas objek penelitian di lapangan, (Indriantoro & Supomo, 2002: 145). Data ini diperoleh dari karyawan CV. Bintang Timur Semarang dan pihak-pihak yang berkepentingan serta dari responden melalui kuesioner.
- Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak.

Teknik Pengumpulan Data. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan dan jawaban kepada responden dan dikemukakan secara tertulis, teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan, (Indriantoro & Supomo, 2002: 154).

Teknik Analisis Data. Dalam penelitian ini teknis analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut: (Indriantoro & Supomo, 1999: 230)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Motivasi
β_0	= <i>Intercept</i> atau konstan
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Koefisien untuk karakteristik individu
X_2	= Koefisien untuk faktor-faktor pekerjaan
e	= Error

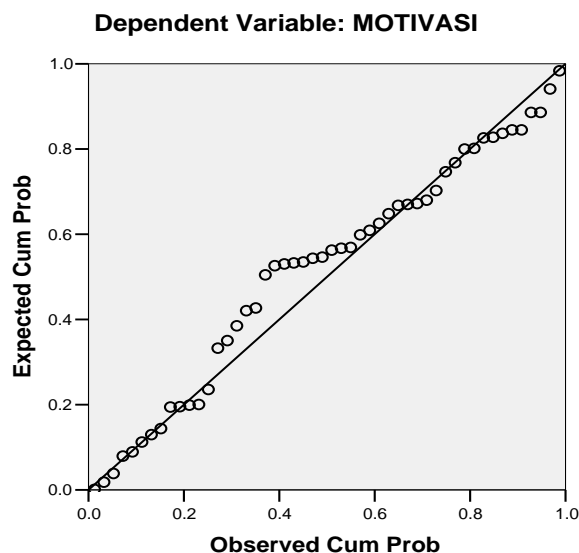
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 5.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 5.25
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.031	1.140		1.782	.081		
	INDIVIDU	.082	.039	.301	2.101	.041	.614	1.629
	PEKERJAAN	.087	.031	.407	2.842	.007	.614	1.629

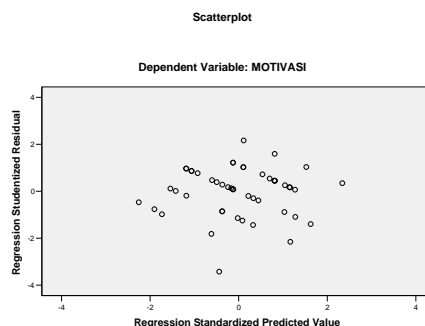
a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas. Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen yaitu motivasi terhadap variabel independen yaitu karakteristik individu, faktor-faktor pekerjaan. Adapun tabel rekapitulasi pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.031	1.140		1.782	.081		
	INDIVIDU	.082	.039	.301	2.101	.041	.614	1.629
	PEKERJAAN	.087	.031	.407	2.842	.007	.614	1.629

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil Output SPSS, 2012

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 13,00 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,031 + 0,082 X_1 + 0,087 X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 2,031 dan positif dapat diartikan bahwa nilai motivasi sebelum dipengaruhi variabel independen (karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan) adalah positif.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,082 menyatakan bahwa jika karakteristik individu tinggi atau meningkat atau di tingkatkan sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka motivasi akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,367 menyatakan bahwa jika faktor-faktor pekerjaan tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka motivasi akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh faktor-faktor independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5.26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.383	.890

a. Predictors: (Constant), PEKERJAAN , INDIVIDU

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil Output SPSS, 2012

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini berarti sebesar 38,3% variasi dari motivasi dapat dijelaskan dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya ($100\% - 38,3\% = 61,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 2,101$ dan tingkat signifikan $0,041$ atau $< 0,05$ karakteristik individu dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan motivasi kerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Masalah rendahnya motivasi berprestasi pada karyawan dapat disebabkan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam individu yaitu persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai, keyakinan terhadap kemampuannya mencapai sukses, tingkat pentingnya tujuan

bagi individu, serta faktor lainnya seperti jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja, McClelland dalam Gustisyah (2009). Perilaku rendahnya motivasi dapat disebabkan oleh faktor intrinsik seperti adanya perasaan tidak sanggup dan tidak penting terhadap tujuan, bosan dan jenuh terhadap pekerjaan karena tidak adanya variasi pekerjaan, monoton, dan ketidaksesuaian pekerjaan yang diterima, (Kondalkar dalam Gustisyah, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Faktor-Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ faktor-faktor pekerjaan dalam penelitian ini menggunakan faktor lingkungan pekerjaan adalah faktor yang berasal dari dalam perusahaan yang berasal dari kondisi fisik dan tempat dimana karyawan bekerja yang meliputi gaji dan benefit yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan, fisik dan sebagainya, budaya organisasi sedangkan faktor dalam pekerjaan yaitu faktor yang berasal dari jenis dan macam pekerjaan yang dilakukan karyawan yang meliputi: sifat pekerjaan, rancangan tugas, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.

Selain faktor dari dalam diri individu, terdapat pula faktor yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu faktor ekstrinsik. Beberapa faktor ekstrinsik yang dapat menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi pada karyawan adalah beban kerja yang relatif berat, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, sistem imbalan yang kurang memadai, konflik horizontal atau vertikal yang dihadapi karyawan di dalam perusahaan, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik bila tersedia motivasi ekstrinsik.

Motivasi berprestasi tinggi memiliki performa yang kurang baik ketika tidak ada insentif dari pekerjaan sebagai motivasi ekstrinsik, (McClelland dalam Gustisyah, 2009). Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak selalu dapat melakukan sesuatu dengan lebih baik bila tidak dihadirkan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami pentingnya motivasi ekstrinsik bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kontribusi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan kualitas kehidupan bekerja yang mendorong karyawan memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian prestasi yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN

Bahwa karakteristik individu berpengaruh nyata terhadap motivasi. Bahwa faktor-faktor pekerjaan berpengaruh nyata terhadap motivasi. Karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi.

SARAN. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu merupakan variabel dominan yang mempengaruhi motivasi karyawan CV. Bintang Timur Semarang, sehingga kemampuan dan kompetensi dalam bekerja dapat ditingkatkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat meningkat sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki dan menumbuhkan semangat yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan hidup.
2. Faktor-faktor pekerjaan merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga perusahaan harus dapat memberikan kebijakan-kebijakan seperti peningkatan gaji karyawan setahun sekali agar kualitas dalam bekerja sangat baik, dan kondisi pekerjaan dapat diubah suasana ruangnya agar tidak terjadi kebosanan dalam bekerja, sehingga karyawan bisa berprestasi.

3. Untuk penelitian yang akan datang, gunakan sampel yang lebih banyak lagi serta dilakukan pada lokasi dan waktu yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arief Subyantoro, 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2009
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta
- Gustisyah. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro. Semarang
- Gunastri, Ni Made 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar)* Jurnal Forum Manajemen, Vol. 7 tahun 2009
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165–180. Unnisula. Semarang
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Penelitian*, PT. Erlangga. Jakarta
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Nitisemito, Andi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Notoatmodjo, Suyadi. 2001. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panuju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Produktivitas Kerja Karyawan*, CV. Mandar Maju: Bandung
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Busines: A Skill Building Approach* New York: John Wiky and Son. Inc