**MANAJEMEN & BISNIS**
**P –ISSN 1411 1977**

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PURWOKERTO

**Burhanudin, P. Edi Sumantri * dan Mayla Surveyandini***
e-mail; hanzup03@gmail.com, mantriuwk67@yahoo.co.id, mayla_andini@yahoo.com

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto*

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto*

***Abstract***

*This research entitled "The Influence of Individual Characteristics, Job Characteristics and Compensation on Work Motivation of Employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch ". The purpose of this study was to determine the significance of the influence of individual characteristic variables on the work motivation of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch, to determine the significance of the influence of job characteristics variables on work motivation of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch and to find out the significance of the effect of compensation variables on work motivation of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch. The analysis uses multiple linear regression. From this research it can be concluded: Individual characteristics have a significant influence on work motivation of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch. Job characteristics have a significant influence on work motivation of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch. Compensation have a significant influence on work motivation of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch*

*Keywords : individual characteristics, job characteristics, compensation and work motivation*

**Abstraksi**

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Dari

penelitian ini dapat disimpulkan: Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto

Kata Kunci : karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan motivasi kerja

## PENDAHULUAN

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Gitosudarmo, 1997). Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar tujuan Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto dapat tercapai. Belakangan ini motivasi kerja karyawan Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto sangat menurun dilihat dari segi kedisiplinan, pelaporan, tingkat kehadiran.

Menurut Porter dan Miles (1995), bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi antara lain oleh faktor karakteristik individu dan karakteristik Pekerjaan. Faktor pertama, karakteristik individu adalah ciri individu dilihat dari sisi minat, sikap dan kebutuhannya. 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. Sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (Gibson, Ivancevic dan Donnely, 2002). Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian karakteristik individu

berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Ghezanda (2011), bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

Faktor yang kedua menurut Porter dan Miles (1995), yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah ciri pekerjaan yang dapat membedakan apakah pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan atau ketidakpuasan kepada individu pekerja. Karakteristik pekerjaan terdiri dari dua faktor terpisah, yang disebutnya faktor pemuas (faktor-faktor yang memberikan motivasi atau motivator) dan faktor bukan pemuas (faktor-faktor higiene) (Gibson, Ivancevic dan Donnely, 2002). Menurut Soares (2010), Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta-Bali.

Selain dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Dito (2010) adalah kompensasi. Menurut Nawawi (2003), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rizal, dkk (2014), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kantor Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah Kota Kendari.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada dalam diri individu yang dipengaruhi oleh kondisi internal dan ekternal pada dirinya dan hal ini akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam aktivitas kesehariannya (Gerunga, 2006). Motivasi yang timbul dari diri seseorang tergantung pada intensitas motif (kebutuhan, keinginan dan dorongan) orang itu sendiri. Menurut Nawawi (2003), motivasi adalah keinginan dalam diri seorang karyawan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Derajat atau keadaan rangsangan tersebut tergantung pada pengharapan pribadi terhadap suatu tingkat kepuasan perasaan yang bisa dicapai. Menurut (Wexly dan Yulk, 1997), mengemukakan bahwa motivasi biasanya didefinisikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja

### Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompentensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Ardana dkk, 2008). Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. 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 (As'ad,2003). Sikap adalah kesiapsiagaan

mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (Gibson, dkk, 2002).

**Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Menurut, Simamora (2004), bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan. Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan keja secara vertikal *(vertikal job loading)*. Menurut Panudju (2003), karakteristrik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Menurut Herzberg (2001), karakteristik pekerjaan adalah ciri pekerjaan yang dapat membedakan apakah pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan atau ketidakpuasan kepada individu pekerja.

**Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapakan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada

perusahaan misalnya gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan pelayanan kesehatan, sedangkan menurut Dessler (2003), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Ruky (2001), kompensasi langsung adalah imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto

### Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Jumlah karyawan tersebut adalah 108 orang.

**Sampel**

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2003), yaitu karyawan tetap yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002). Menggunakan presentasi kelonggaran (10 persen) maka populasi sebanyak 52 orang diperoleh ukuran sampel minimal sebesar 61 sampel

**Metode Pengumpulan Data**

1. Kuesioner

   Dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti serta diajukan kepada responden.

2. Wawancara

   Dengan cara wawancara atau tanya jawab langsung dengan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

3. Observasi

   Dengan mengamati secara langsung kegiatan operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

**Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.**

1. Motivasi kerja (Y)
   a. Definisi konseptual Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan (kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi) yang melekat pada diri setiap manusia yang bersifat bawaan (Maslow, 2010 ).
   b. Definisi operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai\

tujuan (memenuhi kebutuhan fisik, sosial, prestasi kerja, harga diri dan aktualisasi diri).

Indikator motivasi kerja:

a. Kebutuhan fisik.
b. Kebutuhan sosial.
c. Penghargaan rasa aman
d. Kebutuhan harga diri
e. Kebutuhan aktualisasi diri.

2. Karakteristik individu.
   a. Definisi konseptual karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompentensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Ardana dkk, 2008).
   b. Definisi operasional karakteristik individu adalah perbedaan minat, sikap terhadap (diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan), kebutuhan individual dan pengetahuan tentang pekerjaan dalam bekerja.

   Indikator karakteristik individu:

   a. Minat
   b. Sikap
   c. Kebutuhan
   d. Pengetahuan

3. Karakteristik pekerjaan
   a. Definisi konseptual karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. (Panudju, 2003).
   b. Definisi operasional karakteristik pekerjaan adalah ciri pekerjaan karyawan mengenai seberapa besar pengambilan keputusan dan

banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Indikator karakteristik pekerjaan:

a. Keanekaragaman ketrampilan.
b. Identitas tugas
c. Arti tugas
d. Otonomi
e. Umpan balik.

4. Kompensasi

a. Definisi konseptual kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2002)

b. Definisi operasional kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diterima karyawan atas kinerja yang disumbangkannya kepada kantor. Indikator kompensasi:

a. Gaji yang diberikan
b. Fasilitas yang diberikan.
c. Tunjangan yang diberikan
d. Pemberian insentif diberikan secara adil.
e. Karyawan diberikan jaminan kesehatan.

**Metode Analisis**

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala (Singarimbun dan Efendi, 1995). Validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang diajukan valid atau tidak.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala.

3. Asumsi Klasik.

   Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap motivasi kerja digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus: (Supranto, 2001).

   **$Y = b0 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$**

   Keterangan:

   Y = Motivasi kerja

   X1 = Karakteristik individu

   X2 = Karakteristik pekerjaan

   X3 = Kompensasi

   b0 = Konstanta

   b1,b2,b3 = Koefisien regresi

   e = Variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja tetapi tidak masuk dalam penelitian

5. Untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit* digunakan uji F dengan rumus: (Supranto, 2001).

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

   Keterangan:

   Fh = Besarnya F hitung

   $R^2$ = Koefisien determinasi

   n = Jumlah pengamatan

   k = Banyaknya variabel yang diamati

6. Untuk Untuk menguji keberartian koefisien regresi digunakan uji t dengan rumus: (Supranto, 2001)

$$th = \frac{bj}{sbj}$$

Keterangan:

th = Besarnya t hitung

bj = Koefisien regresi

sbj = Kesalahan baku regresi

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dari perhitungan nilai asymp.sig (2-tailied) sebesar 0,798, sehingga nilai *asymp.siginifican (2-tailed)* 0,798 > α (0,05), maka dapat disimpulkan distribusi data menyebar dengan normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Pendeteksian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan koefisien regresi secara parsial. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai $R^2$ tinggi (misal antara 0,7 atau 1) tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien regresi secara parsial signifikan secara statistik. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan prosedur SPSS yaitu dengan melihat nilai pada kolom VIF. Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 ( Gujarati, 2000). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi < 10 (2,574; 1,378 dan 2,861 < 10), sehingga dapat disimpulkan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *durbin-watson* hitung sebesar 1,711. nilai tersebut dibandingkan

dengan nilai *durbin watson* tabel untuk n = 40 dan jumlah variabel (k) = 3, maka dapat ditentukan nilai $d_U$ = 1,6589. Dengan demikian, maka nilai *Durbin Watson* hitung berada di antara nilai $d_U$ (1,6589) dan 4 - $d_U$ (2,3411). Hal ini merupakan bukti tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode park gleyser, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukan oleh masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dari hasil perhitungan ada lampiran 5, halaman 80 dapat terlihat dari uji park gleyser nilai signifikan dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi semuanya, nilai signifikannya > 0,05 (0,928; 0,224 dan 0,489 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

**a. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS For Windows diperoleh hasil seperti berikut :

Y = -0,275 + 0,328 X1 + 0,172 X2 + 0,585 X3 + e

Nilai konstanta sebesar -0,275, yang berarti bila karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi konstan, maka motivasi kerja akan turun. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,328. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja, atau semakin baik karakteristik individu maka motivasi kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,172. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variable karakteristik pekerjaan terhadap

motivasi kerja, atau semakin baik karakteristik pekerjaan maka motivasi kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,585. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap motivasi kerja, atau semakin baik kompensasi maka motivasi kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

**b. Koefisien Determinasi (R *Square*)**

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) yang menyatakan determinasi total dari semua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,784. Hal ini menunjukan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi) ke variabel dependent (motivasi kerja) sebesar 78,4 persen, sedangkan sisanya 21,6 persen merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model antara lain penempatan dan lingkungan kerja.

**c. Uji F**

1. Pengujian hipotesis pertama.

   Pengujian hipotesis pertama mengunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikasi antara variabel karakteristik individu secara parsial terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung karakteristik individu sebesar 2,624, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan df = (n-k) = (52-4) = 48, diperoleh t tabel tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (2,624 > 2,0106), maka hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua.

   Pengujian hipotesis kedua mengunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikasi antara variabel karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung

karakteristik pekerjaan sebesar 2,302, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau α = 0,05 derajat kebebasan df = (n-k) = (52-4) = 48, diperoleh t tabel tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (2,302 > 2,0106), maka hipotesis kedua yang menyatakan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga.

   Pengujian hipotesis ketiga mengunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikasi antara variabel kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar 4,742, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau α = 0,05 derajat kebebasan df = (n-k) = (53-4) = 49, diperoleh t tabel tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (4,742 > 2,0106), maka hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.
2. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardana dkk, 2008, Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta As'ad Moh, 2003, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Liberty,Yogyakarta.

Dessler Gary, 2003, Human Resource Manajemen, penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2, Indeks Gramedia, Jakarta

Dito Anoki H, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gerunga, 2006, Psikologi Sosial, Eresco, Bandung.

Ghezanda, 2011, Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 3 No 1, Universitas Brawijaya, Malang.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnely Jr, 2002, Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proces, Jilid I, Edisi V, Alih Bahasa djarkasin, Erlangga, Jakarta.

Gitosudarmo I dan Sudita N, 1997, Perilaku Keorganisasian, Cetakan Kedua BPFE, Yogyakarta.

Gujarati Damodar dan Zain, 2000, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta

Hasibuan Malayu S.P., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-dan Kunci Keberhasilan) Midas Surya Grafindo, Jakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta. Herzberg Frederick, 2001, The Medici Effect., Harvard Business School Press ISBN Maslow Abraham H, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.

Nawawi Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.

Panudju Agung, 2003, “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang”, Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya.

Porter Lyman dan Miles Raymond. 1995. Tiga Perangkat Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi. Jakarta. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal)

Rizal Muhamad, Syafiie Idrus M , Djumahir dan Rahayu Mintarti, 2014, Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City),

International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X

Ruky. A., 2001, Sistem Manajemen Kinerja,Gramedia, Jakarta.

Simamora Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun Masri dan Effendi Sofyan, 1995, Metodologi Penelitian Survey, LP3ES, Yogyakarta.

Soares Aderito B, 2010, Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta-Bali, Tesis (dipublikasikan), Universitas Udayana, Denpasar, Bali.

Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Bisnis, Liberty, Yogyakarta. Supranto, J, 2001, Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid I, Erlangga, Jakarta.

Thoha Miftah, 2002, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.

Umar Husain, 2008, Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Jakarta : Gramedia