

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)

Riefka Ghezanda  
Bambang Swasto Sunuharyo  
Heru Susilo  
Fakultas Ilmu Administrasi

## ABSTRAK

*Karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,596. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja dalam penelitian ini hanya mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 59,6%.*

**Kata kunci :** Karakteristik Individu, Karakteristik Situasi Kerja, Motivasi Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Individual Characteristics and Work Situation Characteristics are factor affecting Employee Motivation. This study aims to identify and explain the influence of individual characteristics on employee motivation, identify and explain the influence of work situation characteristics on employee motivation, identify and explain the influence of individual characteristics and work situation characteristics simultaneously on variable employee motivation. The results showed that variable of individual characteristics and work situation characteristics have a significant effect either partially and simultaneously on employee motivation. In the multiple linear regression analysis showed the influence of variable of individual characteristics and work situation characteristics demonstrated the value of Adjusted R Square is equal to 0.596. This means that the influence of variable of individual characteristics and work situation characteristics in this study is only able to influence the variable employee motivation of 59.6%.*

**Keywords:** Individual Characteristics, Work Situation Characteristics, Employee Motivation

## 1. PENDAHULUAN

Kegiatan operasional sebuah perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya agar nantinya perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan hidup serta memberikan manfaat yang optimal bagi stakeholder. Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan dan keberadaannya sangat dibutuhkan perusahaan karena dengan adanya peran manusia tujuan perusahaan dapat tercapai.

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap diri karyawan. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap karyawan tentu saja akan membuat karyawan tersebut semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi perusahaan. Robbin (2001:166) mengungkapkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja tercermin melalui kesediaan seorang karyawan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan tentu saja mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan tersebut bersedia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah akan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja karyawan agar tetap tinggi. Perusahaan dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja karyawan agar tetap tinggi perlu untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Stoner (1989:431) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan diantaranya meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan *supervisor* serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu perusahaan. Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat

PT. Pertamina terminal BBM Malang merupakan perusahaan milik negara yang berperan penting dalam penyediaan dan pendistribusian BBM area Malang. Kegiatan PT. Pertamina terminal BBM Malang meliputi penerimaan, penimbunan dan penyaluran BBM. Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pertamina terminal BBM Malang merupakan kegiatan penting untuk menunjang kegiatan perekonomian.

Alasan pemilihan PT. Pertamina terminal BBM Malang sebagai objek penelitian adalah mengingat pentingnya PT. Pertamina terminal BBM Malang sebagai perusahaan pengakomodir kegiatan penyediaan dan penyaluran BBM untuk

memenuhi kebutuhan BBM area Malang. Motivasi yang tinggi pada setiap karyawan diperlukan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai motivasi kerja karyawan PT. Pertamina terminal BBM Malang serta faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja.

PT. Pertamina terminal BBM Malang harus mengetahui karakteristik individu yang ada pada setiap karyawan dan juga memperhatikan karakteristik situasi kerja di dalam perusahaan. Karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja harus menjadi perhatian penting, karena dengan adanya pemahaman akan karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Karakteristik Individu**

Menurut Stoner (1989:431) karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Hellriegel dan Slocum (Sujak, 1990:249-250) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. Karakteristik individu dapat dilihat dari tiga komponen yaitu minat, sikap dan kebutuhan. Penelitian ini difokuskan pada karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap. Pada penelitian ini kebutuhan tidak digunakan sebagai indikator dari karakteristik individu karena kebutuhan digunakan oleh peneliti sebagai indikator dari motivasi kerja karyawan.

Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan suatu objek tertentu sehingga timbul kecenderungan untuk mencari dan berkonsentrasi pada aktivitas yang berkaitan dengan objek tersebut serta mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sikap merupakan ekspresi perasaan seseorang yang berkaitan dengan objek, orang atau peristiwa yang tercermin melalui respon dalam bentuk rasa suka atau tidak suka terhadap objek tersebut dan diwujudkan melalui perilakunya.

## 2.2. Karakteristik Situasi Kerja

Menurut Stoner (1989:431) karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational actions*).

Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan *supervisor* serta iklim atau suasana yang mereka ciptakan. Stoner (1989:431) membagi lingkungan kerja langsung menjadi dua komponen, yaitu: rekan kerja (*peers*) dan penyelia (*supervisor*). Menurut Hersey (1986:159) rekan kerja adalah orang-orang yang memiliki posisi yang sama di dalam organisasi. Sebagai contoh, rekan kerja wakil direktur produksi adalah wakil-wakil direktur lainnya dalam perusahaan tersebut, rekan kerja guru tentunya guru-guru yang lain. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekan kerja adalah karyawan yang berada dalam organisasi atau perusahaan yang sama dan memiliki jabatan yang sama. Menurut Terry (1980:72) *supervisor* adalah seorang anggota manajemen pada suatu tingkat organisasional dimana personil tersebut mengawasi tugas-tugas yang diberikan kepada kelompok kecil agar dijalankan dengan hasil yang memuaskan. Pendapat lain juga diungkapkan Davis dan John W. Newstrom (1985:168) penyelia atau *supervisor* adalah pemimpin yang menduduki posisi pada tingkat manajemen paling bawah dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *supervisor* adalah pemimpin yang menduduki posisi pada tingkat manajemen paling bawah dalam organisasi yang berhubungan langsung dengan karyawan yang tugasnya melihat dan mengawasi pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan yang menjadi bawahannya agar dijalankan dengan hasil yang memuaskan.

Tindakan organisasi berkaitan dengan kebijakan untuk para anggota organisasi dimana

kebijakan ini berupa tindakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan secara individual serta menyangkut budaya organisasi. Stoner (1989:431) membagi tindakan organisasi (*organizational actions*) menjadi dua komponen, yaitu: *reward practices* dan budaya organisasi. Pada penelitian ini tindakan organisasi (*organizational actions*) difokuskan pada *reward practices*. Pada penelitian ini budaya organisasi tidak digunakan karena budaya organisasi telah tercermin kedalam *reward practice*, hal ini didukung oleh pernyataan Kreitner (2005:79) yang menyatakan bahwa pada tingkat yang lebih jelas budaya diwakili benda-benda khusus. Benda-benda khusus tersebut terdiri dari perwujudan fisik dari budaya organisasi, contohnya penghargaan. Menurut Oemar (2007:127) *reward* adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan atas kinerja. Dapat diartikan pula *reward* merupakan suatu penghargaan yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik atas kinerjanya.

## 2.3. Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi dari bahasa Latin, "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Swasto (2011:100) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Robbin (2001:166) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dari pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tingkat upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pada penelitian ini teori motivasi yang digunakan peneliti adalah teori ERG. Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dalam teori ini Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hirarki, akan tetapi hirarki kebutuhan menurut Alderfer hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs*)

Menurut Mangkunegara (2007:98) kebutuhan akan eksistensi berhubungan dengan kebutuhan

dasar untuk bertahan hidup seperti makan, minum, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja.

- b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*) “*Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*)” (Hasibuan, 2003:114).
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*) “*Growth Needs*, adalah kebutuhan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya” (Hasibuan, 2003:114). Ivanchevich, Konopaske dan Matteson (2007:150) mengungkapkan bahwa kebutuhan akan pertumbuhan terpuaskan ketika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Perbedaan teori ERG dengan *Maslow's Needs Hierarchy Theory*, yaitu: Teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja atau berjalan pada saat yang bersamaan. Artinya, tidak selalu harus bertingkat-tingkat atau berjenjang seperti yang dikemukakan Maslow. Teori ERG menyatakan, jika untuk mencapai pemuas kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai, maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat (Hasibuan, 2003:114).

### 3. HIPOTESIS

$H_1$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang.

$H_2$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang.

$H_3$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang.

### 4. METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4), penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan

penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian pada penelitian ini dilakukan pada PT. Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, Jl. Halmahera No.13 Malang.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Arikunto (1996:120) untuk sekedar acuan-acuan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan PT. Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang sejumlah 62 karyawan diambil sebagai sampel (sampel populasi atau sampel jenuh).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dengan alternatif jawaban mengenai sikap dan pendapat responden. Dokumentasi dilakukan dengan cara melihat atau mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Pada model regresi harus memiliki distribusi data yang normal. Metode untuk menguji uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

- b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi tidak boleh terjadi korelasi antara variabel independennya atau tidak terjadi multikolinearitas. Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) atau nilai *tolerance*.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada model regresi tidak boleh terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*

- d. Uji Autokorelasi
 

Pada model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji Parsial (Uji t)
 

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
  - b. Uji Simultan (Uji F)
 

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel diketahui nilai *mean* skor variabel karakteristik individu yaitu sebesar 4,44 yang berada di skala 4,2 – 5 yang berarti karakteristik individu karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel diketahui nilai *mean* skor variabel karakteristik situasi kerja yaitu sebesar 4,30 yang berada di skala 4,2 – 5 yang berarti karakteristik situasi kerja di PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang dikategorikan sangat baik.
3. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel diketahui nilai *mean* skor variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 4,31 yang berada di skala 4,2 – 5 yang berarti motivasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang dikategorikan sangat tinggi.

### 5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
 

Model regresi pada penelitian ini berdistribusi data normal yang ditunjukkan dengan besarnya (Asymp. Sig. (2-tailed)) = 0,705 > 0,05.
2. Uji Multikolinearitas
 

Model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan masing-masing variabel memiliki nilai VIF ≤ 10 atau nilai *tolerance* ≥ 0,10 yaitu ( $X_1$  memiliki nilai VIF 1,944 dan nilai *tolerance* 0,515.  $X_2$  memiliki nilai VIF 1,944 dan nilai *tolerance* 0,515)

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari sebaran titik-titik pada grafik *Scatterplot* menunjukkan sebaran titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Hasil uji Durbin Watson menunjukkan besarnya nilai DW yaitu 2,086 yang berarti tidak terjadi autokorelasi yang dapat dilihat dari ( $dU < DW < 4-dU$ ) yakni,  $1,6561 < 2,086 < 2,3439$ .

### 5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows* 19.0 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	$t_{hitung}$	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,524	2,664		2,074	0,042
$X_1$	0,649	0,168	0,439	3,873	0,000
$X_2$	0,510	0,142	0,408	3,598	0,001
R	0,781				
R Square	0,609				
Adj R Square	0,596				
Sig. F	0,000				
$\alpha$	0,05				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,524 + 0,649 X_1 + 0,510 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,524 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 karakteristik situasi kerja maka besarnya motivasi kerja karyawan adalah 5,524.
2. Apabila diasumsikan bahwa variabel  $X_2$  adalah konstan maka setiap kenaikan  $X_1$  sebanyak satu satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 atau sebesar 64,9%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap

peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 satuan atau sebesar 64,9%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor karakteristik situasi kerja konstan.

3. Apabila diasumsikan bahwa variabel  $X_1$  adalah konstan maka setiap kenaikan  $X_2$  sebanyak satu satuan maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,510 atau 51%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan karakteristik situasi kerja sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,510 satuan atau sebesar 51%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor karakteristik individu konstan.

Pada penelitian ini nilai *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel 1, yaitu sebesar 0,596 yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

## 5.4. Pengujian Hipotesis

### 5.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dengan menggunakan SPSS versi 19 *for windows* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Karakteristik Situasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Karakteristik Situasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Signifikansi  $t > level\ of\ significant$  ( $\alpha=0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Signifikansi  $t < level\ of\ significant$  ( $\alpha=0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$

sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

### 5.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan menggunakan SPSS 19.0 *for windows* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Karakteristik Situasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Karakteristik Situasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Signifikansi  $F > level\ of\ significant$  ( $\alpha=0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Signifikansi  $F < level\ of\ significant$  ( $\alpha=0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil dari perhitungan SPSS 19.0 *for windows* dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 19.0 *for windows* diperoleh nilai signifikansi F hasil penelitian sebesar  $0,000 < level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

## 5.5. Pembahasan

### 5.5.1. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1. Variabel Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel karakteristik individu memiliki koefisien regresi yang

menunjukkan nilai sebesar 0,649. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas karakteristik individu memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap motivasi kerja karyawan yaitu apabila karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,649 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa secara parsial variabel bebas karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< \alpha$  (*alpha*) yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis satu ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima. Selain itu, dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dibandingkan variabel karakteristik situasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel karakteristik individu sebesar 0,439 lebih besar dibanding nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel karakteristik situasi kerja sebesar 0,408. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa variabel karakteristik individu yang berupa minat dan sikap merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Stoner (1989:431) dan Hellriegel dan Slocum (Sujak, 1990:249) bahwa karakteristik individu mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

## 2. Variabel Karakteristik Situasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel karakteristik situasi kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,510. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas karakteristik individu memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap motivasi kerja karyawan yaitu apabila karakteristik situasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,510 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa secara parsial variabel bebas karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< \alpha$  (*alpha*) yaitu  $0,001 < 0,05$  sehingga hipotesis dua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa

variabel karakteristik situasi kerja yang meliputi rekan kerja, *supervisor*, *reward practices* merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Stoner (1989:431) bahwa karakteristik situasi kerja mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

### 5.5.2. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Hal tersebut dilihat dari hasil uji F yaitu nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis tiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya sumbangan atau kontribusi variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan variabel karakteristik situasi kerja ( $X_2$ ) dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)”, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Variabel bebas karakteristik individu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan karakteristik situasi kerja dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## 6.2. Saran

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, oleh karena itu perusahaan hendaknya tetap memperhatikan karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap. Dengan adanya minat yang tinggi pada suatu pekerjaan serta sikap yang baik dalam menghadapi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, tentunya ini akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dapat diketahui bahwa karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini berarti karakteristik situasi kerja perlu dijaga dan diperhatikan agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel karakteristik situasi kerja diketahui bahwa karakteristik situasi kerja yang meliputi rekan kerja, *supervisor* serta *reward practices* dirasa baik oleh karena itu perlu dijaga dan dipertahankan dengan cara tetap menjaga hubungan baik sesama rekan kerja, *supervisor* selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkinerja bagus dengan menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, memperlakukan bawahan dengan baik, serta selalu memberikan motivasi bagi karyawan yang menjadi bawahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi III. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktifitas)*.

Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1986. *Management Of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources (Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat. Diterjemahkan oleh : Dharma Agus. Jakarta: Erlangga.

Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Diterjemahkan oleh : Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Oemar, Yohanes. 2007. Pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank riau. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 5(1):126-131.

Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Stoner, James A.F. dan R. Edward Freeman. 1989. *Management*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.

Tery, GR. 1980. *Motivasi dan Organisasi Perkantoran*. Diterjemahkan oleh : DH. Gulo. Jakarta: Sungguh Bersaudara.