

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI DI SURABAYA

Oleh :

Fachrudiy Asj'ari

(Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Abstract

Background. *This research intended to asses the individual characteristic, to the motivation which must be performed to the employee at PT. Solo Murni in Surabaya.*

Method. *This research was conducted in Surabaya which covered 52 employees as respondent. This research by utilizing Regression, the technique was processed with SPSS 19.0 to analyze some hypothesis.*

The intercorrelations models between two variables in this study revealed that the hypothesis have significant correlation.

Conclusion. *The result of this research were empirical date of the development of the theoretical of human resoureces and practice management.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Gie *et al.* (Matutina dkk ,1993) bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karateristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Panggabean (2004) menyebutkan karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi. Sedangkan Gibson (1996) mengklasifikasi variabel individu menjadi: a). kemampuan dan keterampilan fisik dan mental b). demografis seperti: jenis kelamin,usia dan ras c). latarbelakang seperti keluarga, kelas sosial dan pengalaman.

Menurut James (1992), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, (Hasibuan, 2003).

Motivasi yang baik akan membantu dan berpengaruh langsung kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena dengan motivasi yang baik para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula terutama dalam hal pelayanan sehingga dengan demikian hasil dari pelaksanaan pelayanan yang karyawan berikan dengan baik akan berakibat langsung dan berkaitan pada tujuan perusahaan tersebut.

Sedangkan motivasi yang tidak baik akan membuat hasil pelaksanaan kerja para karyawan kurang maksimal sehingga berpengaruh pula pada tujuan perusahaan nantinya.

Pelayanan merupakan hal yang penting. Kesuksesan organisasi salah satunya terletak dari aspek Pelayanan yang baik. Karyawan sebagai pemberi layanan utama dalam organisasi pasti membutuhkan faktor lingkungan yang kondusif dan dukungan motivasi. Agar pelayanan yang diterima oleh mahasiswa menjadi lebih baik. Kondisi karyawan sangat tergantung dari aspek motivasi diri, dan aspek motivasi lingkungan sekitar. Hal ini akan membentuk pelayanan yang baik (*excellent service*).

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemikiran tersebut diatas, maka perlu kiranya dilakukan pengkajian secara empiris dimana penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakter individu dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan khususnya dalam motivasi semangat kerja karyawan karena itulah maka penulis mengambil topik dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Solo Murni”.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu (X) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Solo Murni?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Solo Murni.

1.4. Manfaat Penelitian

- a) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau instansi di masa yang akan datang.
- b) Diharapkan sebagai dasar pemikiran bagi pimpinan dan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengatasi masalah yang timbul dalam perusahaan serta kebijaksanaan dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkenaan dengan karakter individu terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Karakteristik individu

Menurut James (1992) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Gibson (1996) menyatakan bahwa Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat.

- a. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(K.S)$.
- b. Nilai Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*) Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang

disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004).

2.2 Motivasi

Hasibuan (2005:248) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Teori Herzberg yang dikutip Indra (2007), Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. *Maintenance Factors*
- b. *Motivation Factors*

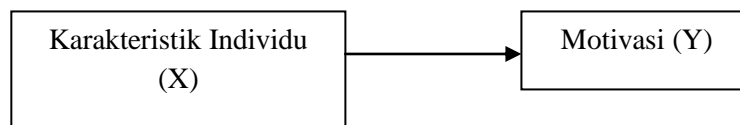
Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Mayo (1880-1949)* yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan non material. Ada beberapa macam kebutuhan, antara lain :

- a. *Physiological Needs*
- b. *Safety and Security needs*
- c. *Affiliation or Acceptance Needs*
- d. *Esteem or Status or Egoistic Needs*
- e. *Self Actualization*

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

3.1 Kerangka Konseptual

Variabel yang diangkat meliputi karakteristik individu sebagai variabel bebas (X), sedangkan motivasi karyawan sebagai variabel terikat (Y). Berikut merupakan uraian variabel pada penelitian ini secara sistematis pengaruh tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah "Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Solo Murni di Surabaya".

4. Metode Penelitian

4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian desain riset kausal atau sebab akibat yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel ini adalah asimetris, yaitu hubungan yang terjadi akibat dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Umar, 1999:106). Berdasarkan uraian tersebut, maka desain riset kausal mengarah pada terjadinya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) karakteristik individu terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja karyawan PT. Solo Murni di Surabaya.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

4.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel seharusnya dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara *sampling jenuh* atau *sensus*. Sensus adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2004:61). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah karyawan PT. Solo Murni di Surabaya dengan jumlah 52 orang.

4.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif (berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner) yang di kuantitatifkan agar dapat diproses menggunakan statistik. Data Kuantitatif yaitu data yang di ukur dalam suatu skala numerik atau angka (Kuncoro, 2003:34).

Berdasarkan sumber memperolehnya data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

4.4 Metode dan Pengumpulan Data

Metode dan pengumpulan data berdasarkan tekniknya melalui beberapa cara antara lain sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner
- d. Dokumentasi

4.5 Identifikasi Variabel

Studi ini menggunakan variabel bebas (*independent Variable*) dan variabel terikat/tergantung (*dependent Variable*), di antaranya:

1. Variabel bebas (X): Karakteristik individu
2. Variabel tergantung (Y): Motivasi kerja

4.6 Defisini Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konsep sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto, 1996:69).

Variabel Bebas (*Independent Variable*) atau X

Gibson (1996) menyatakan bahwa sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang dengan orang lain dan sesuatu yang berhubungan dengannya.

Indikator karakteristik individu menurut Gibson (1996), meliputi:

- a. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003).
- b. Nilai Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*) Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang

menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004).

Variabel Tidak Bebas (*Dependent Variable*) atau Y

Motivasi adalah hasrat atau kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, Sukarno (2002:13). Indikatornya yaitu:

- a). Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).
- b). Kebutuhan kemanan dan rasa aman (*safety and security needs*).
- c). Kebutuhan sosial (*social needs*).
- d). Kebutuhan harga diri (*esteem needs*).
- e). Aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization*).

4.7 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

4.7.1 Metode Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dengan alat bantu *software microsoft excel* dan *SPSS for windows*. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan sebagai berikut:

a) Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Menurut Nasir (2003:28) mengatakan bahwa suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur..

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid, maka uji selanjutnya adalah dengan menguji reliabilitas.

4.7.2 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian, Arikunto (2002:240).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Dajan (1996:19), analisis statistik deskriptif adalah suatu metode analisis atas pengukuran tentang tendensi sentral (*measures of central tendency*) dan pengukuran tentang dispersi (*measures of dispersion*) atas data yang ada bagi keperluan penarikan kesimpulan.

Teknik analisis statistik deskriptif ini terdiri dari dua alat analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Rata-Rata Hitung (*Mean*)

Menurut Nasir (2003:20), rata-rata hitung adalah untuk mengetahui nilai tunggal yang digunakan untuk mendeskriptifkan rata-rata dari seluruh nilai sampel yang ada sesuai dengan asumsi yang ditetapkan.

$$X = \frac{\sum X}{n}$$

2. Simpangan Baku (*Standard Deviation*)

Menurut Nasir (2003:26), simpangan baku adalah mengukur penyimpangan data terhadap *mean* yang digunakan untuk memberikan gambaran terhadap variasi data masing-masing jawaban kuesioner. Semakin besar *Standard Deviation*, maka semakin heterogen suatu distribusi nilai. Dan sebaliknya semakin kecil *Standard Deviation*, maka semakin homogen suatu distribusi nilai yang diteliti.

$$SD = \sqrt{\frac{\sum(X_i - \bar{X})^2}{(n-1)}}$$

Analisis Regresi Linier

Adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana.

a. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data-data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini untuk menentukan langkah seterusnya, untuk mengetahui distribusi data yang diperoleh maka dilakukan dengan rumus *chi kuadrat* yang rumusnya :

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

c. Uji Hipotesis

Sutrisno (1994:38) Syarat-syarat mengenai daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis parsial ditetapkan, sebagai berikut :

- Menggunakan uji satu sisi sebelah kanan dengan α sebesar 5%
- Menggunakan distribusi t dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k), sehingga $t_{tabel} = t_{(\alpha, n-k)}$
- Hipotesis Statistik : $H_0 : b_i = 0$, dimana $i = 1$

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir pernyataan yang mengukur variabel karakteristik individu (X) dan motivasi kerja (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel karakteristik individu (X) dan motivasi kerja (Y) adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,7.

c. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,148 > 0,05, maka persamaan model regresi linier sederhana memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Model

Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X) terhadap motivasi kerja (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana dipergunakan untuk sebuah variabel terikat dan satu buah variabel bebas (Santoso dan Tjiptono, 2001:195). Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1
Data Koefisien Regresi Linier sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t _{hitung}	Sig
(Constant)	0,715	-	1,419	0,158
X	0,734	0,723	6,233	0,000
R	= 0,723			
R ²	= 0,632			
α	= 0,05			

Sumber: data diolah

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Konstanta sebesar 0,715 menunjukkan bahwa jika karakteristik individu (X) = 0 atau tidak ada, maka motivasi kerja akan sebesar 0,734.
- b. Nilai koefisien korelasi R dari persamaan regresi linier sederhana hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 0.723. artinya terdapat keeratan hubungan yang kuat antara seluruh variabel bebas (X) dengan variabel tergantungnya (Y) hal ini disebabkan persamaan regresinya memiliki hubungan yang kuat yaitu di atas 0.05.
- c. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X) sebesar 0,734. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan searah dengan motivasi kerja (Y). Artinya apabila karakteristik individu (X) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja sebesar 0,793. Sebaliknya jika karakteristik individu (X) turun sebesar satu-satuan akan diikuti dengan menurunnya motivasi kerja sebesar 0,734.

Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,632. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu karakteristik individu (X) adalah sebesar 63,2% terhadap variabel terikat yakni motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier sederhana.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel karakteristik individu (X) dengan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,2% menunjukkan bahwa perubahan variabel motivasi kerja yang dipengaruhi karakteristik individu. Sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa karakteristik individu (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada karakteristik individu akan menyebabkan perubahan terhadap motivasi kerja.

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting. Manusia dengan sumber daya manusianya yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan, sehingga manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Karakteristik individu inilah yang mempengaruhi suatu motivasi dari masing-masing individu tersebut.

Karakteristik individu didalam suatu perusahaan adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan berbeda satu sama lain, hal ini menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain ikut berbeda. Karakteristik individu ini meliputi kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang merupakan fungsi dari pengetahuan dan ketrampilan. Nilai adalah nilai seseorang yang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang,

pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Sikap adalah pernyataan evaluatif mengenai objek, orang, atau peristiwa yang lebih mengarah pada bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu sehingga merupakan salah satu factor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

Terdapat hal lain yang juga dapat mempengaruhi karakter individu yaitu penciptaan lingkungan kerja. Apabila penciptaan lingkungan kerja bisa membuat nyaman dan menyenangkan maka akan meningkatkan profesionalisme bagi sumber daya manusia khususnya bagi karyawan serta karakter individu yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.

Karakteristik individu setiap orang berbeda sehingga mempengaruhi motivasi kerja dari setiap individu pekerja tersebut. Oleh karena itu perbedaan

karakteristik individu dari setiap karyawan haruslah diperhatikan semaksimal mungkin jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi sesuai yang di cita-citakan.

6. Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh karakteristik individu (X) terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh variabel lain diluar variabel yang berpengaruh terhadap penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor lingkungan kerja, promosi dll, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh yang besar dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu pengaruhnya besar. Untuk itu pihak perusahaan PT. Solo Murni diharapkan untuk dapat memaksimalkan karakter individu sesuai dengan keahlian pekerjaan para karyawan agar bisa membawa kearah tujuan yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1999. **Psikologi Industri**. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Dharma, Agus. 1995. **Manajemen Prestasi Kerja**. Edisi Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Gibson, James L., James H, Donnelly Jr. and Ivancebich, John M. 1996. **Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)**. Jilid I. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1996. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2010. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan ke-13. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hersey, Paul and Blanchard Ken. 1982. **Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia**. Edisi Keempat. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indrianto, Supomo, 2002. **Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Ciracas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Malthis, Robert. 1997. **Human Resource and Personnel Management, 5th ed.** New York: Mc. Graw-Hill.
- Martoyo, Susilo. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Nimran, Umar. 1997. **Perilaku Organisasi**. Cetakan pertama. Surabaya: Citra Media.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. 1996. **Perilaku Organisasi (Konsep Kontroversi Aplikasi)**. Jilid 1 and 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jilid 2. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, E.H. 1992. **Psikolog Organisasi (terjemahan)**. Jakarta: Pustaka Dinaman Pressindo.
- Simamora, Henry, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 1994. **Statistic Non Parametris Untuk Penelitian**. Cetakan Ke Dua, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Cetakan Ke-11. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2004. **Metode Penelitian Administrative**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Terry, GR. 1993. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Liberty.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.