



UNIVERSITAS INDONESIA



**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN DIVISI OPERASI PADA PT
PEMBANGKITAN JAWA-BALI (PJB) UNIT PEMBANGKITAN
(UP) MUARA TAWAR**

SKRIPSI

SUCI MEGAWATI

1006817952

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

**DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN DIVISI OPERASI PADA PT
PEMBANGKITAN JAWA-BALI (PJB) UNIT PEMBANGKITAN
(UP) MUARA TAWAR**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu
Administrasi**

SUCI MEGAWATI

1006817952

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

**DEPOK
JUNI 2012**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Suci Megawati

NPM : 1006817952

Tanda Tangan :



Tanggal : 28 Juni 2012

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh


Nama : Suci Megawati
NPM : 1006817952
Program Studi : Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Motivasi Karyawan Divisi
Operasi Pada PT PJB UP Muara Tawar.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Tutie Hermiati, MA ()

Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si ()

Ketua Sidang : Fibria Indriati, S.Sos., M.Si ()

Sekretaris Sidang : Nurul Safitri, S.Sos., MA ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 28 Juni 2012

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademis Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suci Megawati
NPM : 1006817952
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Operasi Pada PT PJB UP Muara Tawar.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Indonesia berhak menyimpan, merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 28 Juni 2012

Yang Menyatakan,



(Suci Megawati)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur, atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Job Characteristics Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Operasi Pada PT. PJB UP Muara Tawar*” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana dari Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, tidak akan terselesaikan tepat waktu tanpa adanya bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam pengumpulan data dan bahan pengajian pembahasan. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, Msc, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Fibria Indriati, S. Sos, M. Si, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI. Terima kasih atas semua informasi dan semangat yang telah diberikan.
4. Dra. Tutie Hermiati, MA, selaku Pembimbing Skripsi. Terima kasih banyak atas semua waktu, arahan, bimbingan dan kesabaran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap staf pengajar dan seluruh staf perpustakaan Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI yang telah banyak membagi ilmu dalam perkuliahan, serta membantu penulis dalam mencari bahan penulisan.
6. Seluruh pegawai dan staf administrasi Program Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI yang telah banyak membantu penulis dalam

pengurusan berbagai berkas yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh keluarga besar PT PJB UP Muara Tawar khususnya Divisi Operasi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset, serta waktu yang telah disediakan untuk mengisi kuesioner.
8. Seseorang berinisial “MDRM” yang selalu setia menemani waktu susah maupun senang, waktu sakit maupun sehat.
9. Sahabat tersayang Viona Nesya dan Maya Lestarini, yang selalu mendengar keluh kesah penulis dari kuliah D3 hingga saat ini.
10. Teman-teman satu bimbingan: Fitri, Anggun, Sasha, Dita, Gera, Dika, Dita “jilbab”, dan didi yang selalu membantu bertukar pikiran, memberikan dukungan serta semangat pada saat bimbingan.
11. Teman-teman seperjuangan: Fifi, Yetta, Rini, dan Tika, yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Administrasi Niaga Ekstensi angkatan 2010, terutama untuk penyetaraan 72. Terima kasih atas saat-saat yang menyenangkan di FISIP UI.
13. Dan terakhir, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk keluarga tercinta, papa, mama, dan adik-adik ku, puput dan qisthy yang telah memberikan cinta, kasih sayang, serta dukungan penuh dari awal hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan di dalam penyusunannya. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang ingin melakukan penelitian serupa.

Depok, Juni 2012

Penulis

ABSTRAK

Nama : Suci Megawati
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Operasi Pada PT PJB UP Muara Tawar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan teknik pengambilan *total sampling* terhadap seluruh karyawan tetap non-manajerial divisi operasi yang berjumlah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, Umpan Balik, Motivasi.

ABSTRACT

Name : Suci Megawati
Study Program : Business Administration
Title : The Influence of Job Characteristics Toward Employees'
Motivation of Operation Division in PT PJB UP Muara Tawar

This research aims to analyse the influence of job characteristics and employees' motivation of operation division in PT PJB UP Muara Tawar. The approach used is quantitative approach with survey method using total sampling technique to all non-managerial employees of operation division which total respondent is 50. Data analysis techniques used in this study is a simple linier regression. The result showed that job characteristics have positive effect and is significant to employees' motivation of operation division in PT PJB UP Muara Tawar.

Key words : Job Characteristics, Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Autonomy, Feedback, Motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Signifikansi Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kerangka Model Teoritis	14
2.2.1 Motivasi	14
2.2.1.1 Elemen-elemen Motivasi	14
2.2.1.2 Teori Motivasi	15
2.2.1.2.1 Teori Dua Faktor	15
2.2.2 <i>Job Design</i>	17
2.2.3 Pendekatan <i>Job Design</i>	18
2.2.3.1 <i>Motivational Approach</i>	18
2.2.3.1.1 <i>Job Enlargement</i>	19
2.2.3.1.2 <i>Job Enrichment</i>	19
2.2.3.1.3 <i>Job Rotation</i>	20
2.2.4 <i>Job Characteristics</i>	21
2.2.4.1 <i>Job Characteristics Model</i>	21
2.3 Model Analisis	26
2.4 Hipotesis	27
2.5 Operasionalisasi Konsep	28

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Jenis Penelitian.....	33
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian.....	33
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian.....	33
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1 Penelitian Lapangan	34
3.2.1 Penelitian Kepustakaan.....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.5 Lokasi Penelitian	36
3.6 Skala Pengukuran	36
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8 Teknik Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.8.2 Analisis Regresi Linier	40

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.2 Analisis dan Hasil Penelitian	43
4.2.1 Pre-Test	43
4.2.1.1 Uji Validitas Pre-Test	44
4.2.1.2 Uji Reliabilitas Pre-Test	50
4.3 Karakteristik Responden.....	51
4.3.1 Data Responden.....	51
4.3.1.1 Berdasarkan Usia.....	51
4.3.1.2 Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.3.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.3.1.4 Berdasarkan Berdasarkan Status Perkawinan	54
4.4 Analisis Data dan Jawaban Responden	55
4.4.1 Variabel <i>Job Characteristics</i>	56
4.4.2 Variabel Motivasi	85
4.5 Analisis Regresi	102
4.5.1 Uji Statistik Uji F.....	103
4.5.2 Uji Signifikansi Uji T	104

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	106
5.2 Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA	xvii
LAMPIRAN	xx
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xxi

DAFTAR TABEL

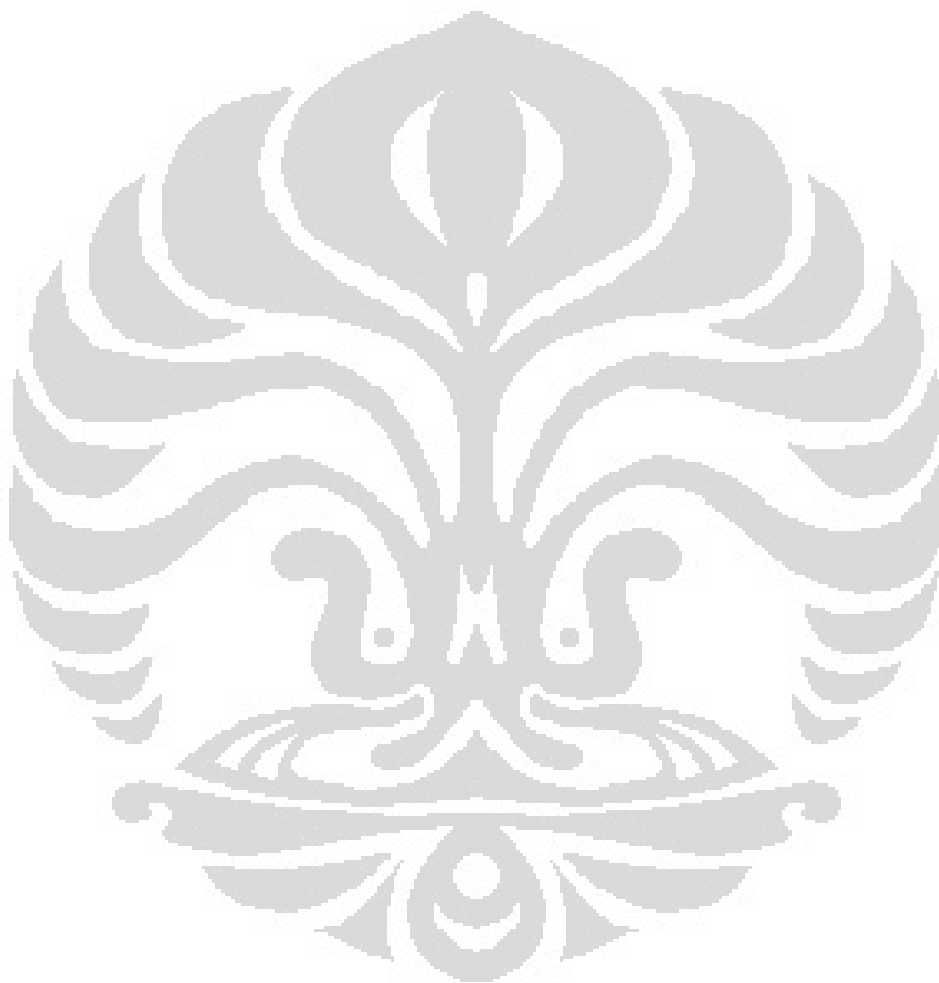
		Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2	Motivation-Hygiene Factor.....	16
Tabel 2.3	Operasionalisasi Konsep.....	30
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Divisi Operasi Bagian Produksi PT PJB UP Muara Tawar	35
Tabel 3.2	Pembagian Kelas Analisis Deskriptif <i>Mean</i>	37
Tabel 3.3	Skala Likert	37
Tabel 3.4	Nilai Kekuatan Hubungan Antar Variabel	41
Tabel 4.1	Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity pada Pre-test	44
Tabel 4.2	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Skill Variety</i>	45
Tabel 4.3	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Task Identity</i>	46
Tabel 4.4	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Task Significance</i>	46
Tabel 4.5	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Autonomy</i>	47
Tabel 4.6	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Feedback</i>	47
Tabel 4.7	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Direction</i>	48
Tabel 4.8	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Intensity</i>	48
Tabel 4.9	Anti-Image Pada Pre-Test Untuk Dimensi <i>Persistence</i>	49
Tabel 4.10	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Per-Dimensi <i>Job Characteristics</i>	50
Tabel 4.11	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Per-Dimensi Motivasi.....	50
Tabel 4.12	Nilai <i>Mean</i> pada Variabel <i>Job Characteristics</i>	56
Tabel 4.13	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Skill Variety</i>	57
Tabel 4.14	Jawaban Responden Terhadap Penggunaan Berbagai Keterampilan Dalam Bekerja.....	58
Tabel 4.15	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai Dengan Keahlian yang Dimiliki.....	59
Tabel 4.16	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penggunaan Berbagai Pengetahuan yang Berhubungan Dengan Pekerjaan	60
Tabel 4.17	Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penggunaan Kreativitas Dalam Menyelesaikan Permasalahan yang Ada	61
Tabel 4.18	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Bersifat Rutinitas.....	62
Tabel 4.19	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Perusahaan Menyediakan Kegiatan Pelatihan Untuk Menambah Keterampilan Dalam Bekerja.....	63
Tabel 4.20	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Task Identity</i>	64
Tabel 4.21	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai	65
Tabel 4.22	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Melibatkan Diri Dalam Kelompok Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai	66
Tabel 4.23	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Diberikan	

	Kesempatan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Telah Saya Kerjakan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai	67
Tabel 4.24	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kerjasama Dengan Rekan Kerja yang Lain	68
Tabel 4.25	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Task Significance</i>	69
Tabel 4.26	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Memiliki Arti Penting Bagi Karyawan Pribadi.....	70
Tabel 4.27	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Berpengaruh Pada Pekerjaan Individu Lain	71
Tabel 4.28	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Perusahaan	73
Tabel 4.29	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Pihak Di Luar Perusahaan (<i>customer</i>)	74
Tabel 4.30	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Autonomy</i>	75
Tabel 4.31	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kebebasan Untuk Merencanakan Pekerjaan yang Akan Dilakukan Sendiri.....	76
Tabel 4.32	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Keleluasaan Untuk Menggunakan Cara Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tersebut	77
Tabel 4.33	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kesempatan Untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Terkait Dengan Pekerjaan Divisi Operasi	78
Tabel 4.34	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kebebasan Untuk Berpikir Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	79
Tabel 4.35	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Feedback</i>	80
Tabel 4.36	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Rekan Kerja Memberikan Umpan Balik.....	81
Tabel 4.37	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Informasi Secara Langsung Mengenai Keefektifan Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.38	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Kritik Atas Kesalahan-kesalahan yang Diperbuat Selama Bekerja	83
Tabel 4.39	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengetahui Seberapa Efektif Hasil Pekerjaan yang Dilakukan	84
Tabel 4.40	Nilai <i>Mean</i> pada Variabel Motivasi	85
Tabel 4.41	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Direction</i>	85
Tabel 4.42	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bersemangat Untuk Datang Kerja.....	86
Tabel 4.43	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Bekerja Sebaik Mungkin	87
Tabel 4.44	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Bekerja Sesuai Arah Perusahaan	88
Tabel 4.45	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Tidak Pernah Membuang-buang Waktu Dalam Bekerja	89
Tabel 4.46	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mendapat Arahan yang Jelas Dari Pimpinan Mengenai Pekerjaan yang	

	Akan Dilakukan	90
Tabel 4.47	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Intensity</i>	91
Tabel 4.48	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Mengeluarkan Kemampuan yang Dimiliki Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	92
Tabel 4.49	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Menggunakan Berbagai Keterampilan yang Dimiliki Dalam Bekerja.....	93
Tabel 2.50	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Akhir.....	94
Tabel 4.51	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Cepat Tanggap Terhadap Permasalahan yang Muncul Dalam Perusahaan	95
Tabel 4.52	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bekerja Atas Kemauan Sendiri Tanpa Ada Paksaan Dari Pihak Manapun	96
Tabel 4.53	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Pimpinan	96
Tabel 4.54	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bekerja Secara Maksimal Untuk Mencapai Tujuan Organisasi	97
Tabel 4.55	Nilai <i>Mean</i> pada Dimensi <i>Persistence</i>	98
Tabel 4.56	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bertanggung Jawab Penuh Atas Hasil Pekerjaan yang Dilakukan.....	99
Tabel 4.57	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Tidak Pernah Menyerah Terhadap Pekerjaan yang Menantang.....	100
Tabel 4.58	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Memecahkan Masalah Dalam Pekerjaan	101
Tabel 4.59	Tabel Correlations	102
Tabel 4.60	Model Summary	103
Tabel 4.61	Uji Signifikansi Uji F	104
Tabel 4.62	Uji Signifikansi Uji t	105

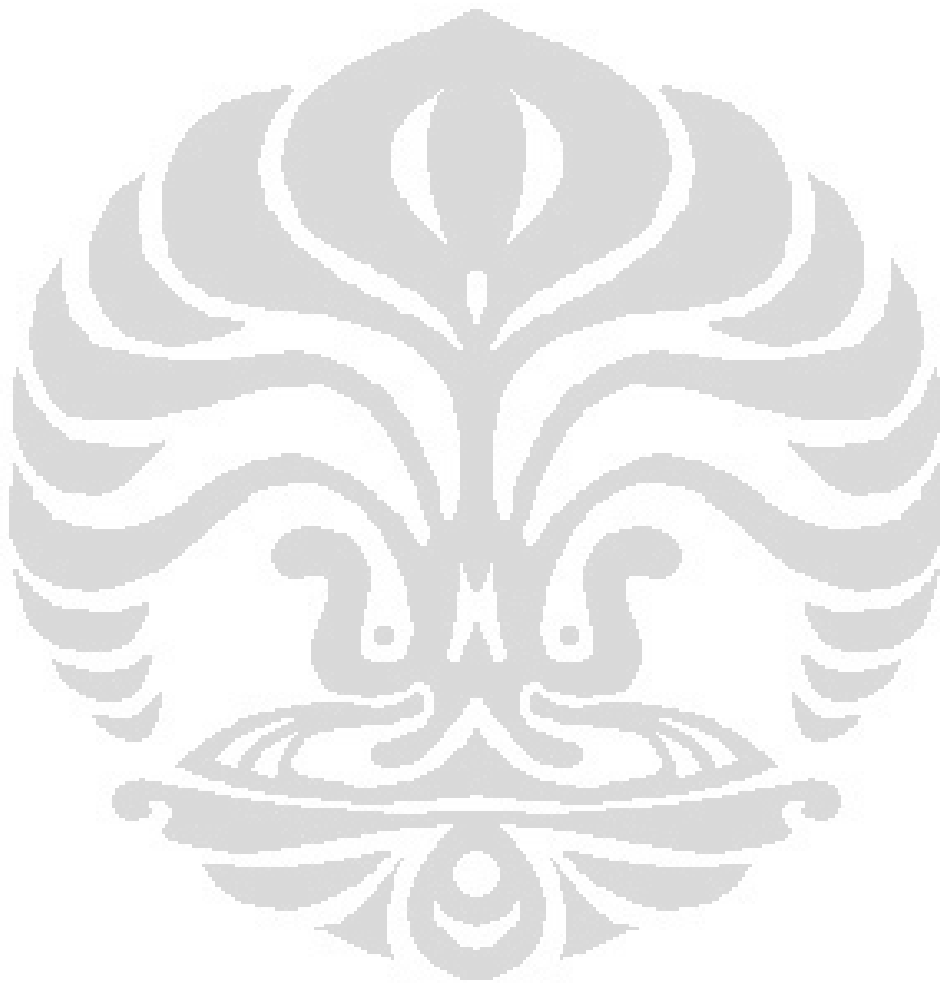
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 UP Muara Tawar Juara <i>Risk Competition</i>	4
Gambar 2.1 The Job Characteristics Model.....	23
Gambar 2.2 Model Analisis	27



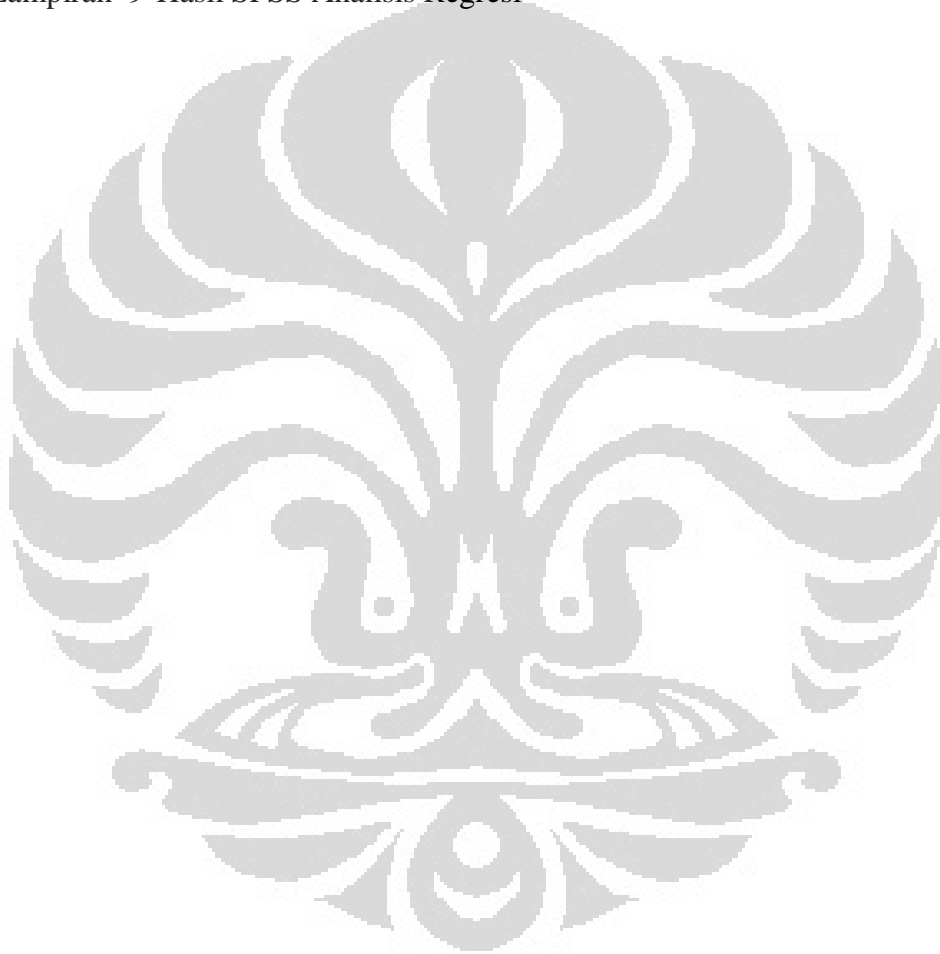
DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	52
Grafik 4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Grafik 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Grafik 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Visi dan Misi PT PJB UP Muara Tawar
- Lampiran 3 Struktur Organisasi PT PJB UP Muara Tawar
- Lampiran 4 Organisasi dan Manajemen Perusahaan PT PJB UP Muara Tawar
- Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil SPSS Data Responden
- Lampiran 7 Hasil SPSS Jawaban Responden
- Lampiran 8 Hasil SPSS Mean dan Standar Deviasi
- Lampiran 9 Hasil SPSS Analisis Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik organisasi *non-profit* maupun organisasi *profit* tentunya memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan dukungan dan kerjasama yang baik di antara sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Moeljono (2005: 1) mengatakan bahwa setiap perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai. Dari keempat pilar tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang bermutu merupakan unsur utama dalam merealisasikan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang atau penduduk dengan keseluruhan pengetahuan, kecakapan, perilaku dan kemampuan nyata ataupun potensial yang dapat digunakan untuk pembangunan sosial ekonomi masyarakat (Broto Warsito, 2003). Pentingnya sumber daya manusia adalah bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang dipergunakan dalam operasional proses pengolahan, namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak ada satu pun dari teknik atau metode manajemen akan efektif tanpa ada unsur manusia yang mengatur dan tanpa dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil (Mulia Nasution, 1994).

Kunci keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari adanya peran Sumber Daya Manusia (SDM). Meningkatnya peran sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan berbagai inovasi dalam bekerja. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi karyawan (Rachmawati, 2008: 5). Berangkat dari hal ini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan yang salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan.

Menurut Robbins (2003), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan

(*persistence*) dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Suatu kebutuhan (*need*), berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Motivasi terkait tujuan organisasi mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama (Robbins, 2003: 213).

Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawannya. Dalam buku Kaswan (2012: 25), Gary Jacob mengungkapkan “Sarana terbaik untuk memberikan perhatian kepada karyawan adalah dengan menaruh perhatian pada pekerjaan yang mereka lakukan dan memberi tiap karyawan kesempatan untuk terus mempelajari keterampilan dan memperoleh pengetahuan baru serta melaksanakan tanggung jawab baru sesuai kapabilitasnya.” Perhatian pada pekerjaan yang karyawan lakukan dapat dilihat dari bagaimana desain pekerjaan mereka. Hal ini diyakini bahwa pekerjaan yang di desain dengan baik dapat memiliki dampak positif pada motivasi, kepuasan kerja dan kualitas kinerja (*Jurnal of Management Development*, Vol. 25 No. 6, 2006).

Menurut Pooja Garg dan Renu Rastogi dalam jurnal yang berjudul “*New Model of Job Design: Motivating Employees Performance*” mengemukakan bahwa sehubungan dengan desain pekerjaan terdapat teori besar pertama dari seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Herzberg mengembangkan suatu teori motivasi yang disebut teori Dua Faktor, dimana terdiri dari: Faktor Higienis dan Faktor Motivasi. Faktor Higienis yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Sedangkan faktor motivasi yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi; dengan perkataan lain bersifat intrinsik. Menurut Herzberg hanya sebuah pekerjaan yang menantang memiliki kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, dan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan.

Hackman, dkk (1975), melakukan penelitian dan menyatakan bahwa orang yang pekerjaannya diperkaya pasti lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan

mereka. Fitur inti lima pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, manfaat tugas, otonomi, dan umpan balik diyakini positif berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kinerja (Hunter, 2006). Adler (1991) menemukan bahwa terdapat sistem di mana karyawan melaporkan adanya variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu meningkatkan motivasi kerja secara internal (*Jurnal of Management Development*, Vol. 25 No. 6, 2006).

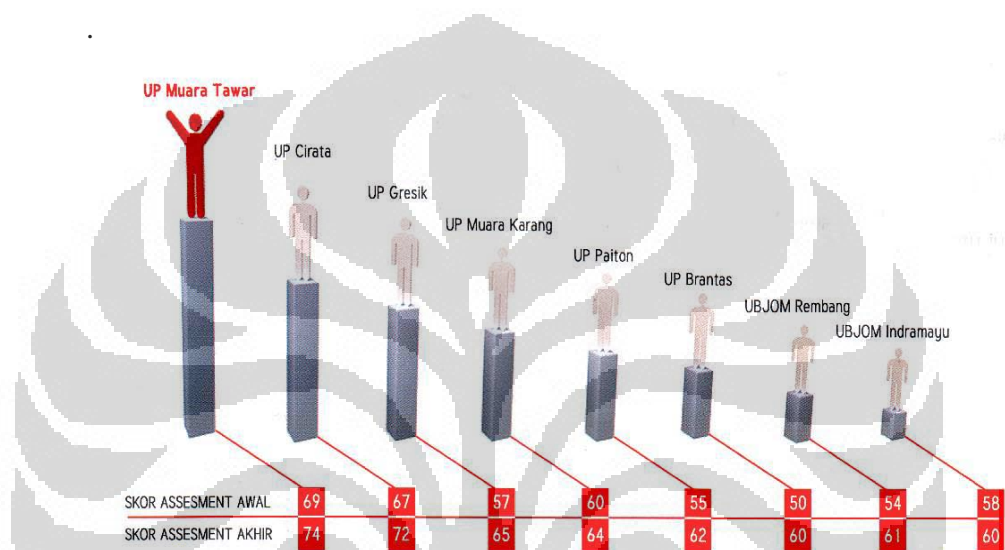
Menurut Hackman dan Oldham (1980: 78) pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Pendekatan motivasi untuk mendesain pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1980) menggunakan *job characteristics model*. Model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi karakteristik tugas pekerjaan-pekerjaan, bagaimana gabungan karakteristik dapat membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan (Robbins, 2003: 637). Ketika melakukan tugas yang menggabungkan lima dimensi kerja inti, karyawan merasa termotivasi untuk menampilkan kerja berkualitas tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah dan juga angka *turnover* yang rendah pula (Hackman and Oldham, 1980: 90).

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di salah satu BUMN yaitu PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) Unit Pembangkit (UP) Muara Tawar. PT Pembangkitan Jawa-Bali (PT PJB) merupakan salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero). Sebagai perusahaan pengelola pembangkit energi listrik, PT PJB UP Muara Tawar terus berusaha untuk bekerja sebaik mungkin dalam mengelola kegiatan operasional pembangkit tenaga listrik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penghargaan yang diraih oleh PT PJB UP Muara Tawar dalam beberapa tahun terakhir. PT PJB UP Muara Tawar berhasil meraih sertifikat dan plakat emas dalam implementasi Sistem Manajemen Pengamanan. Tujuannya tidak lain untuk menciptakan sistem pengamanan di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang secara profesional

terintegrasi untuk mencegah dan mengurangi kerugian akibat ancaman, gangguan dan/atau bencana serta mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Media Informasi & Komunikasi PJB, Edisi Desember 2011).

Selain meraih sertifikat dan plakat emas, PT PJB UP Muara Tawar juga berhasil meraih juara pertama untuk *Risk Competition* pada tahun 2010 dan 2011. PT PJB UP Muara Tawar berhasil unggul dalam kompetisi ini dengan mengalahkan unit pembangkit lainnya (Media Informasi & Komunikasi PJB, Edisi Agustus 2011). Hal tersebut dapat terlihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 UP Muara Tawar Juara *Risk Competition*

Sumber: Media Informasi & Komunikasi PJB, Edisi Agustus 2011.

Keberhasilan tersebut memperlihatkan bahwa PT PJB UP Muara Tawar sukses mendapatkan penghargaan dengan melibatkan manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang secara profesional terintegrasi. Sehingga untuk mempertahankan prestasi tersebut sumber daya manusia yang ada pada PT PJB UP Muara Tawar perlu diperhatikan dengan baik, salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada SDM nya adalah dengan memotivasi karyawan melalui karakteristik pekerjaan. Dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan maka karyawan akan merasa termotivasi hingga mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Untuk menyiapkan ketersediaan pasokan listrik, PT PJB Unit Pembangkit (UP) Muara Tawar didukung oleh berbagai divisi salah satunya adalah divisi operasi. Sebagai urat nadi unit pembangkit, divisi operasi mempunyai tugas untuk mengelola

energi sebagai dasar transaksi jual beli energi listrik, sehingga divisi operasi memegang peranan penting di dalam unit pembangkit. Tidak hanya itu, dituntutnya karyawan untuk melakukan inovasi secara berkesinambungan membuat perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar mampu meningkatkan kinerja operasional unit pembangkit. Oleh karena itu, perusahaan wajib mendesain karakteristik pekerjaan divisi operasi agar karyawan divisi operasi termotivasi dalam bekerja sehingga dapat menampilkan kinerja yang berkualitas tinggi serta mampu mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

1.1 Pokok Permasalahan

Agar karyawan termotivasi dan tetap bertahan dengan pekerjaannya maka suatu organisasi perlu mendesain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional. Adanya desain pekerjaan di dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Adanya ke lima karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan yaitu pemahaman tentang kerja, tanggung jawab akan hasil kerja, serta mengetahui hasil aktual dari aktivitas kerja. Akhirnya ketiga kondisi psikologis ini akan berhubungan dengan motivasi secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis memfokuskan penelitian ini untuk dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut: “Apakah *Job characteristics* mempengaruhi motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar?”

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang penulis kemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Job characteristics* mempengaruhi motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

1.3 Signifikansi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran, informasi dan pengetahuan bagi masyarakat pada umumnya dan

kalangan akademis dalam mengembangkan wawasan terkait dengan bidang sumber daya manusia yakni pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait yaitu PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi mengenai pentingnya *job characteristics* dalam menciptakan motivasi karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan penyempurnaan dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

1.4 Batasan Penelitian

Terdapat banyak satuan unsur manajerial pada PT PJB UP Muara Tawar atau biasa yang disebut dengan divisi, namun karena adanya keterbatasan peneliti maka pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada bagian Divisi Operasi. Peneliti melihat bahwa di bagian ini lah *job characteristics* perlu diperhatikan karena di bagian operasi memegang peranan penting untuk mengelola kegiatan operasional pembangkitan tenaga listrik dan unit dengan sasaran mutu, keandalan, dan efisiensi yang optimal.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job characteristics* Terhadap Motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar” ini dibagi dalam beberapa bab yang menjadi beberapa sub-sub bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi sub-sub mengenai Latar Belakang Masalah, Pokok Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian serta Sistematika Penulisan yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari Tinjauan Pustaka yang merupakan tinjauan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, lalu kerangka model teoritis yaitu sejumlah konsep teori yang ada di seputar pokok masalah yang diangkat penulis, model analisis,

hipotesis, serta adanya operasionalisasi konsep untuk mendukung pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan peneliti sebagai dasar acuan kerja dalam penelitian ini. Metode penelitian terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini tidak hanya berisi mengenai gambaran umum objek penelitian namun juga berisi pembahasan penelitian. Gambaran umum dari objek penelitian membahas gambaran mengenai objek penelitian serta lokasi perusahaan tempat dilakukan penelitian, yaitu latar belakang PT PJB UP Muara Tawar, sedangkan pembahasan menggambarkan hasil temuan lapangan dan menganalisa hasil temuan lapangan yang dihubungkan dengan teori serta pembahasan atas masalah-masalah yang muncul.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan simpulan berdasarkan permasalahan yang diangkat serta dari analisis hasil pengolahan data penelitian dan saran yang direkomendasikan sebagai masukan dan perbaikan di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul Pengaruh *Job characteristics* Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Operasi PT PJB UP Muara Tawar. Perlu diadakan peninjauan terhadap penelitian terkait dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti meninjau beberapa karya akademis berupa, 3 (tiga) buah jurnal yang berkaitan erat dengan *job characteristics* dengan motivasi karyawan. Sebelumnya, telah dilakukan penelitian-penelitian yang mengangkat variabel serupa. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya melakukan suatu tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian terdahulu mengenai *job characteristics*. Berikut merupakan penelitian serupa yang menjadi tinjauan pustaka dalam penelitian:

Penelitian pertama adalah *journal* yang berjudul *Job Characteristics as Predictors of Job Satisfaction and Motivation*, karya ini ditulis oleh Aneel Kumar, Dr. Qaisar Abbas, Dr. Ikhtiar Ali Ghumro, dan Dr. Ashi Zeeshan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memprediksikan tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan pada sektor perbankan melalui karakteristik pekerjaan. Penelitian ini membahas tentang karakteristik pekerjaan dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Richard Hackman dan Greg Oldham. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah *personal outcomes* misalnya *general satisfaction, internal work motivation, growth satisfaction* dan variabel independenya adalah *job characteristics*: misalnya *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang telah diadopsi dari *Job Diagnostic Survey (JDS)* (Hackman dan Oldham, 1975). Sampel terdiri dari 300 karyawan yang diambil dari 28 bank umum yang berada di Islamabad. Sebanyak 233 kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job characteristics* dan *personal outcomes: job satisfaction (general satisfaction, growth satisfaction)* dan *high internal work motivation*.

Kemudian, hasil penelitian selanjutnya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara *job characteristics* dan *general satisfaction*. Hasil penelitian ketiga adalah terdapat pengaruh yang kuat antara *job characteristics* dan *internal work motivation*. Hasil penelitian yang terakhir adalah terdapat pengaruh yang sedang antara *job characteristics* dan *growth satisfaction*.

Penelitian kedua adalah *journal* yang berjudul *Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction*, karya ini ditulis oleh Adrian Thomas, Walter C. Buboltz, Christopher S. Winkelspecht. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara sifat, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini meneliti kontribusi dari karakteristik pekerjaan, tipe kepribadian, dan interaksi antara keduanya dalam memprediksi kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada saat ini. Penelitian ini membahas tentang karakteristik pekerjaan dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Richard Hackman dan Greg Oldham.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang telah diadopsi dari *Job Diagnostic Survey (JDS)* (Hackman dan Oldham, 1975). Sampel terdiri dari 163 lulusan baru dari sebuah perguruan tinggi seni liberal di New York. Sampel terdiri dari 50 laki-laki dan 113 perempuan. Semua sampel bekerja pada saat penelitian ini dilakukan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS.

Hasil Penelitian ini adalah secara keseluruhan, hasil studi ini tidak mendukung penemuan sebelumnya bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi respon afektif dan perilaku individu untuk lingkungan kerja mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan interaksi karakteristik pribadi, dan karakteristik pekerjaan sebagai penentu kepuasan kerja dan hasil pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan sebaliknya. Secara khusus, model ini mengemukakan bahwa dengan memodifikasi atau mengubah pekerjaan, manajer harus mempertimbangkan aspek individu serta bagaimana aspek-aspek berinteraksi dengan karakteristik pekerjaan. Hasil saat ini menunjukkan bahwa karakteristik atau isi dari sebuah pekerjaan adalah penentu yang paling penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ketiga adalah *journal* yang berjudul *Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*, karya ini ditulis oleh Rabia Hadi and Adnan Adil, *Fatima Jinnah Women University*,

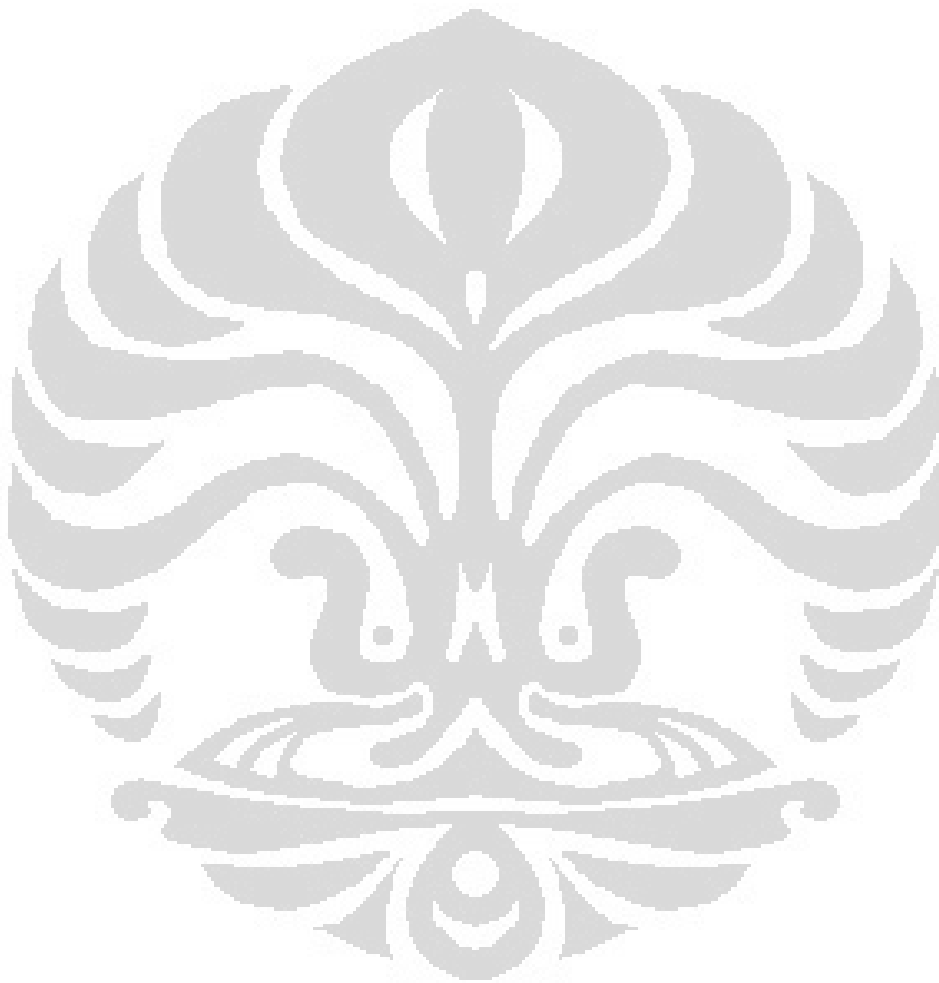
Rawalpindi, Pakistan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana karakteristik pekerjaan pada sektor perbankan di Pakistan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pada tingkat karyawan bank.

Penelitian ini menggunakan *job characteristics model* dari Hackman dan Oldham yang telah diadopsi untuk memotivasi kinerja karyawan. Fitur inti lima pekerjaan diyakini berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk teori motivasi peneliti menggunakan definisi dari Luthans. Luthans (1998) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dan kinerja. Motivasi kerja memiliki lebih dua kategori utama yaitu intrinsik dan ekstrinsik motivasi. Motivasi intrinsik adalah sejauh mana karyawan memiliki motivasi diri untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Hunter, 2006), sementara motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk mencapai tujuan dari sumber eksternal (Weinstein, Woodruff & Awal, 2001). Sedangkan untuk teori kepuasan kerja, peneliti menggunakan teori kepuasan kerja dari Spector. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana orang suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) pekerjaan mereka (Spector, 1997). Berbagai penelitian memberikan bukti empiris hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *Job Diagnostic Survey (JDS)* untuk mengukur *Job Characteristics*, *Work Preference Inventory (WPI)* untuk mengukur motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik dan untuk mengukur kepuasan kerja peneliti menggunakan instrumen *Job Satisfaction Subscale of Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 150 manajer atau kepala unit yang berjenis kelamin laki-laki pada beberapa bank di Kota Rawalpindi Pakistan. Rentang usia sampel adalah 25-58 tahun. Pengalaman kerja sebagai manajer minimal adalah 3 tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dimensi *skill variety* dan *task identity* sebagai prediktor yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, *task identity* dan *autonomy* sebagai prediktor yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Yang terakhir, dimensi *feedback* sebagai satu-satunya prediktor yang positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik.

Dari ketiga penelitian tersebut, terdapat perbandingan antara persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:



Tabel 2.1
Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Keterangan
Aneel Kumar, Dr. Qaisar Abbas, Dr. Ikhtiar Ali Ghumro, dan Dr. Ashi Zeeshan / 2011	<i>Job Characteristics as Predictors of Job Satisfaction and Motivation</i>	Untuk memprediksikan tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan pada sektor perbankan melalui karakteristik pekerjaan.	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>job characteristics</i> dan <i>personal outcomes: job satisfaction (general satisfaction, growth satisfaction)</i> dan <i>high internal work motivation</i> . Kemudian, hasil penelitian selanjutnya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara <i>job characteristics</i> dan <i>general satisfaction</i> . Hasil penelitian ketiga adalah terdapat pengaruh yang kuat antara <i>job characteristics</i> dan <i>internal work motivation</i> . Hasil penelitian yang terakhir adalah terdapat pengaruh yang sedang antara <i>job characteristics</i> dan <i>growth satisfaction</i> .	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Data dikumpulkan dari karyawan yang berasal dari 28 bank umum. Sampel terdiri dari 300 karyawan. Sebanyak 233 kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS.
Adrian Thomas, Walter C. Buboltz, Christopher S. Winkelspecht / 2004	<i>Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction</i>	Untuk menguji hubungan antara sifat karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.	Hasil studi ini tidak mendukung penemuan sebelumnya bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi respon afektif dan perilaku individu untuk lingkungan kerja mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan interaksi karakteristik pribadi, dan karakteristik pekerjaan sebagai penentu kepuasan kerja dan hasil pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan sebaliknya. Secara khusus, model ini mengemukakan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang telah diadopsi dari <i>Job Diagnostic Survey (JDS)</i> (Hackman dan

			<p>bahwa dengan memodifikasi atau mengubah pekerjaan, manajer harus mempertimbangkan aspek individu serta bagaimana aspek-aspek berinteraksi dengan karakteristik pekerjaan. Hasil saat ini menunjukkan bahwa karakteristik atau isi dari sebuah pekerjaan adalah penentu yang paling penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Oldham, 1975). Sampel terdiri dari 163 lulusan baru dari sebuah perguruan tinggi seni liberal di New York. Sampel terdiri dari 50 laki-laki dan 113 perempuan. Semua sampel bekerja pada saat penelitian ini dilakukan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS.</p>
Rabia Hadi and Adnan Adil / 2010	<i>Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees.</i>	<p>Untuk melihat bagaimana karakteristik pekerjaan pada sektor perbankan di Pakistan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pada tingkat karyawan bank.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dimensi <i>skill variety</i> dan <i>task identity</i> sebagai prediktor yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, <i>task identity</i> dan <i>autonomy</i> sebagai prediktor yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Yang terakhir, dimensi <i>feedback</i> sebagai satu-satunya prediktor yang positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 150 manajer yang berjenis kelamin laki-laki pada beberapa bank di Kota Rawalpindi Pakistan.</p>

Sumber : hasil olah penulis, maret 2012

2.2 Kerangka Model Teoritis

2.2.1 Motivasi

Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itu lah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang yang terarah pada pencapaian tujuannya (Siagian, 1987: 93).

Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah tujuan apapun. Dalam hal ini, Robbins akan mempersempit fokus untuk tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins, 2003: 214). Robbins mengemukakan bahwa terdapat tiga elemen utama dalam motivasi yang akan dijelaskan pada bagian berikut ini.

2.2.1.1 Elemen-elemen Motivasi

Tiga elemen utama tersebut adalah *intensity*, *direction*, dan *persistence*. *Intensity* berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika seseorang membicarakan tentang motivasi. Namun, *intensity* yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins dan Judge, 2008: 223).

2.2.1.2 Teori Motivasi

Dari banyaknya teori motivasi yang ada, tidak semua teori motivasi dimasukkan ke dalam tinjauan ini. Teori yang dimasukkan ke dalam tinjauan ini hanyalah teori motivasi yang berkaitan dengan desain pekerjaan. Menurut Pooja Garg dan Renu Rastogi dalam jurnal yang berjudul “*New Model of Job Design: Motivating Employees Performance*” mengemukakan bahwa sehubungan dengan desain pekerjaan terdapat teori besar pertama dari seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Herzberg mengembangkan suatu teori motivasi yang disebut teori Dua Faktor. Teori tersebut akan dijelaskan pada bagian berikut ini.

2.2.1.2.1 Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (*Two-Factor theory*)-juga disebut teori motivasi higiene (*motivation-hygiene theory*)-dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Menurut teori ini ada beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan beberapa faktor lainnya yang dapat mencegah terjadinya kepuasan pada anggota organisasi, yaitu:

1. *Motivational factors* atau faktor intrinsik merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan isi pekerjaan tersebut. Faktor ini meliputi antara lain adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri, pengakuan terhadap kemampuan dan prestasi kerja, pencapaian, mengalami peningkatan dan tanggung jawab.
2. *Hygiene factors* atau faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilakukan. Faktor ekstrinsik ini adalah faktor-faktor terhadap pekerjaan, yang mencakup kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, kompensasi atau gaji, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas maka dapat di lihat dengan jelas pada tabel 2.2 mengenai perbedaan antara faktor hygiene dengan faktor motivator, seperti berikut ini:

Tabel 2.2
Motivation-Hygiene Factor

Faktor Hygiene/ekstrinsik	Faktor Motivator/intrinsik
1. Kompensasi atau gaji (<i>salary</i>)	1. Pencapaian (<i>Achivement</i>)
2. Kondisi kerja (<i>working</i>)	2. Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	3. Bertanggung jawab (<i>Responsibility</i>)
4. Kebijakan dan administrasi (<i>Company and Administrative Policies</i>)	4. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)
5. Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	5. Mengalami peningkatan (<i>Advancement</i>)

Sumber: Udai Pareek, Perilaku Organisasi, 1984, hal 112

Faktor motivasi atau faktor intrinsik dikaitkan dengan kepuasan kerja, dengan menghubungkan karakteristik ini ke diri karyawan. Di pihak lain bila karyawan yang tidak terpuaskan, maka cenderung mengutip faktor higiene atau faktor ekstrinsik. Herzberg juga berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Dalam teori “*hygiene-motivator*”, faktor hygiene merupakan faktor yang tidak dapat menimbulkan kepuasan sedangkan faktor motivator adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan.

Menurut Herzberg, para manajer hendaknya mendorong motivasi pekerja dengan memberikan pekerjaan yang banyak mengandung varitas, dan tanggung jawab dengan menata kembali tugas-tugas sehingga para pekerja merasa lebih berarti, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) bukan berarti penambahan melainkan peningkatan kualitas kerja yang ditugaskan, khususnya berkaitan dengan nilai, arti penting, dan implikasinya bagi otonomi pekerjaan. Peran serta manajer sangat diperlukan untuk menciptakan suasana pendukung yang diharapkan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang mereka inginkan, dan dengan demikian karyawan akan bekerja sebaik mungkin hingga tercipta produktivitas yang merupakan keuntungan bagi perusahaan.

Dari ke dua teori motivasi yang telah dijelaskan diatas terdapat perbedaan pada masing-masing teori. Pada teori Dua Faktor, Herzberg mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Dimana terdapat faktor yang berhubungan dengan perasaan positif dan perasaan negatif terhadap pekerjaan. Faktor tersebut dikenal dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan, teori Robbins mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini, Robbins akan mempersempit fokus untuk tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins, 2003: 214). Dengan demikian, penulis akan menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbins untuk mengukur motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

Banyak dari kita menganggap motivator yang paling penting di tempat kerja adalah gaji. Namun studi menunjukkan adanya faktor yang berbeda yaitu faktor yang berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan adalah desain pekerjaan. Desain pekerjaan memiliki dampak besar terhadap motivasi karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi ketidakhadiran, dan *turnover*. Berikut akan dijelaskan mengenai desain pekerjaan (*job design*) serta pendekatan-pendekatan dari *job design* itu sendiri.

2.2.2 Job Design

Selain memotivasi dengan menetapkan tujuan, metode lain yang digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan mendesain pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik bagi pekerja. Orang-orang yang bosan dengan pekerjaan mereka cenderung akan membolos atau berhenti dari pekerjaan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 215), *Job design refers to any set of activity that involve the alteration of specific jobs or interdependent systems of jobs with the intent of improving the quality of employee job experience and their on the job productivity.* (Desain pekerjaan mengacu pada setiap aktivitas yang melibatkan

perubahan pekerjaan khusus, atau sistem pekerjaan yang saling berhubungan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan dan produktivitas kerja mereka). *Job design is a process of a specific job to increase job satisfaction and performance.* (Proses dari pekerjaan-pekerjaan tertentu untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja). Desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas organisasi. Tujuannya untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi dan berperilaku yang tercermin pada kepuasan individu pemegang jabatan (Ardana, 2012: 40).

Beberapa pendekatan kontemporer pada *job design* dicari untuk memotivasi pekerja dengan cara yang lebih efektif. Pendekatan ini cenderung memotivasi pekerja melalui desain pekerjaan dengan melibatkan pekerja yang sedang mengerjakannya. Berikut adalah beberapa pendekatan dari *job design*.

2.2.3 Pendekatan Job Design

Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright (2003: 159) mengemukakan terdapat empat pendekatan yang dapat dilakukan dalam melakukan desain pekerjaan, yaitu: *Mechanistic Approach*, *Motivational Approach*, *Biological Approach* dan *Perceptual Motor Approach*. Dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan *Motivational Approach* sehingga teori yang akan dijelaskan berikut hanya teori yang terkait dalam penelitian ini, yaitu *motivational approach*.

2.2.3.1 Motivational Approach

Pendekatan motivasional dalam desain pekerjaan, berfokus pada karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi rasa keberartian secara psikologis, potensi motivasi, dan beberapa variabel yang terkait (seperti kepuasan. Motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan variabel perilaku seperti kehadiran dan kinerja) yang merupakan *outcome* penting bagi perusahaan. Pendekatan motivasional bertujuan meningkatkan kompleksitas kerja melalui *job enlargement*, *job enrichment*, dan *job rotation*. Satu contoh dari pendekatan motivasional adalah teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa seseorang akan lebih termotivasi oleh aspek intrinsik seperti isi pekerjaan daripada aspek ekstrinsik seperti gaji. Suatu model lengkap

tentang bagaimana desain pekerjaan dapat mempengaruhi reaksi pekerja adalah model karakteristik pekerjaan yang akan dibahas lebih lanjut pada subbab 2.2.4. Namun, sebelum itu penjelasan mengenai *job enlargement*, *job enrichment*, dan *job rotation* akan dibahas pada bagian berikut ini.

2.2.3.1.1 Job Enlargement

Mengacu pada praktek perluasan konteks pekerjaan dengan meningkatkan jumlah dan variasi tugas yang dilakukan pada tingkat yang sama (horizontal) (Baroon dan Greenberg, 1989: 95). *Job enlargement* berfokus pada penambahan tugas-tugas untuk memberikan variasi yang lebih besar. *Job enlargement* diklaim dapat meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, dan kualitas produksi. Sayangnya, penelitian ini mengungkapkan bahwa *job enlargement* tidak memiliki dampak positif yang signifikan dan abadi pada prestasi kerja. Peneliti merekomendasikan penggunaan *job enlargement* sebagai bagian dari pendekatan yang lebih luas dari penggunaan teknik *job design* (Kreitner dan Kinicki, 2001: 216). Selain *job enlargement* masih banyak pendekatan-pendekatan lain yang terkait dengan *job design*, salah satu pendekatan tersebut adalah *job enrichment* yang akan dijelaskan pada bagian dibawah ini.

2.2.3.1.2 Job Enrichment

Pendekatan lain dari *job design* yang dapat memotivasi karyawan adalah melalui perluasan vertikal suatu pekerjaan dengan menambahkan tanggung jawab perencanaan dan evaluasi (Robbins, 1999: 465). *Job enrichment* meningkatkan kedalaman pekerjaan yakni tingkat kendali yang dimiliki para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pendekatan ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg atas dasar kajian yang menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan adalah dengan memfokuskan pada kebutuhan yang lebih tinggi yaitu dengan memberi karyawan kendali, tanggung jawab dan kebijakan yang lebih besar. Namun, kelemahan yang terdapat pada *job enrichment* adalah karyawan yang diberi otonomi dan tanggung jawab tambahan dapat mengharapkan tingkat gaji dan kompensasi yang lebih besar, dan jika ini tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa frustrasi.

2.2.3.1.3 Job Rotation

Pendekatan selanjutnya dari *job design* adalah *job rotation*. Tujuan *job rotation* adalah untuk memberikan karyawan berbagai variasi pekerjaan yang lebih besar. *Job rotation* memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara berkala. Ketika karyawan secara berkala pindah ke pekerjaan yang berbeda, aspek monoton dalam bekerja dapat dikurangi sehingga tingkat stres pada karyawan juga berkurang. Dengan memutar karyawan dari pekerjaannya, manajer percaya hal tersebut dapat merangsang minat dan motivasi kepada karyawan. Ketika pekerja pindah ke posisi yang berbeda mereka melakukan tugas yang berbeda dari yang biasa mereka kerjakan. Hal ini membuat karyawan memperoleh keterampilan baru dan pada gilirannya bagi organisasi dapat meningkatkan keseluruhan tingkat keterampilan karyawannya sehingga meningkatkan fleksibilitas manajer untuk menugaskan karyawan ke berbagai bagian organisasi bila diperlukan. Meskipun *job rotation* memberikan keuntungan namun manfaat yang dijanjikan terkait dengan program rotasi pekerjaan belum cukup diteliti sehingga sulit untuk menarik kesimpulan empiris tentang efektivitas pekerjaan mereka. (Luthans, 2001: 216).

Meskipun banyak organisasi telah melaksanakan berbagai program pendekatan dari *job design* seperti yang dijelaskan sebelumnya, tak satu pun pendekatan tersebut mampu menyajikan suatu kerangka pemikiran untuk menganalisis pekerjaan-pekerjaan atau membimbing para manajer untuk merancang pekerjaan-pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan. Namun pada tahun 1970 hingga saat ini terdapat pendekatan yang lebih baru untuk *job design* yaitu *Job Characteristics Model (JCM)*. JCM merupakan salah satu upaya yang paling berpengaruh untuk merancang pekerjaan dengan melihat sifat pekerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan (Luthans, 2001: 219). JCM mampu memberikan kerangka pemikiran untuk merancang pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan, dimana kerangka ini tidak ditemukan pada pendekatan-pendekatan sebelumnya (Robbins, 1999: 465). Untuk itu dalam penelitian kali ini, penulis akan menggunakan *Job Characteristics Model* sebagai teori acuan dalam melakukan penelitian *job characteristics*.

2.2.4 *Job Characteristics*

Menurut Ivancevich dan Donnelly (1980: 125), *job characteristics* merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang pekerjaan. Perasaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adaptasi, dan luas perhatian yang dimiliki oleh karyawan. *Job characteristics* menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (1999: 223) adalah sebagai berikut: “*Job characteristics is an approach to job design that aims to identify characteristic that make jobs intrinsically motivating and the consequence of those characteristics,*” (Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu pekerjaan). Dari beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu model yang digunakan dalam *job design* untuk meningkatkan motivasi pekerja.

2.2.4.1 *Job Characteristics Model*

Job characteristics model mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan hasil pribadi dan hasil kerja (Robbins, 2003:639). *Job characteristics model* pertama kali ditemukan oleh Richard Hackman dan Greg Oldham di tahun 1970. Kedua peneliti ini mencoba menentukan bagaimana sebuah pekerjaan dapat distrukturisasi agar pekerja dapat termotivasi secara intrinsik.

Menurut JCM, setiap pekerjaan dapat dirumuskan dari segi 5 dimensi inti, sebagai berikut:

1. Keanekaragaman Ketrampilan (*skill variety*)

Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda. Dengan kata lain, banyaknya ketrampilan yang diperlukan seorang karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah ketrampilan individu dan bakatnya. Hal ini mencakup banyaknya variasi kegiatan, ragam tanggung jawab yang tidak monoton.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi. Atau dengan kata lain, tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata. Hal ini mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.

3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Arti penting suatu pekerjaan dan dampak substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam lingkup organisasi internal maupun eksternal. Hal ini mencakup kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain dan pengaruhnya bagi pihak lain.

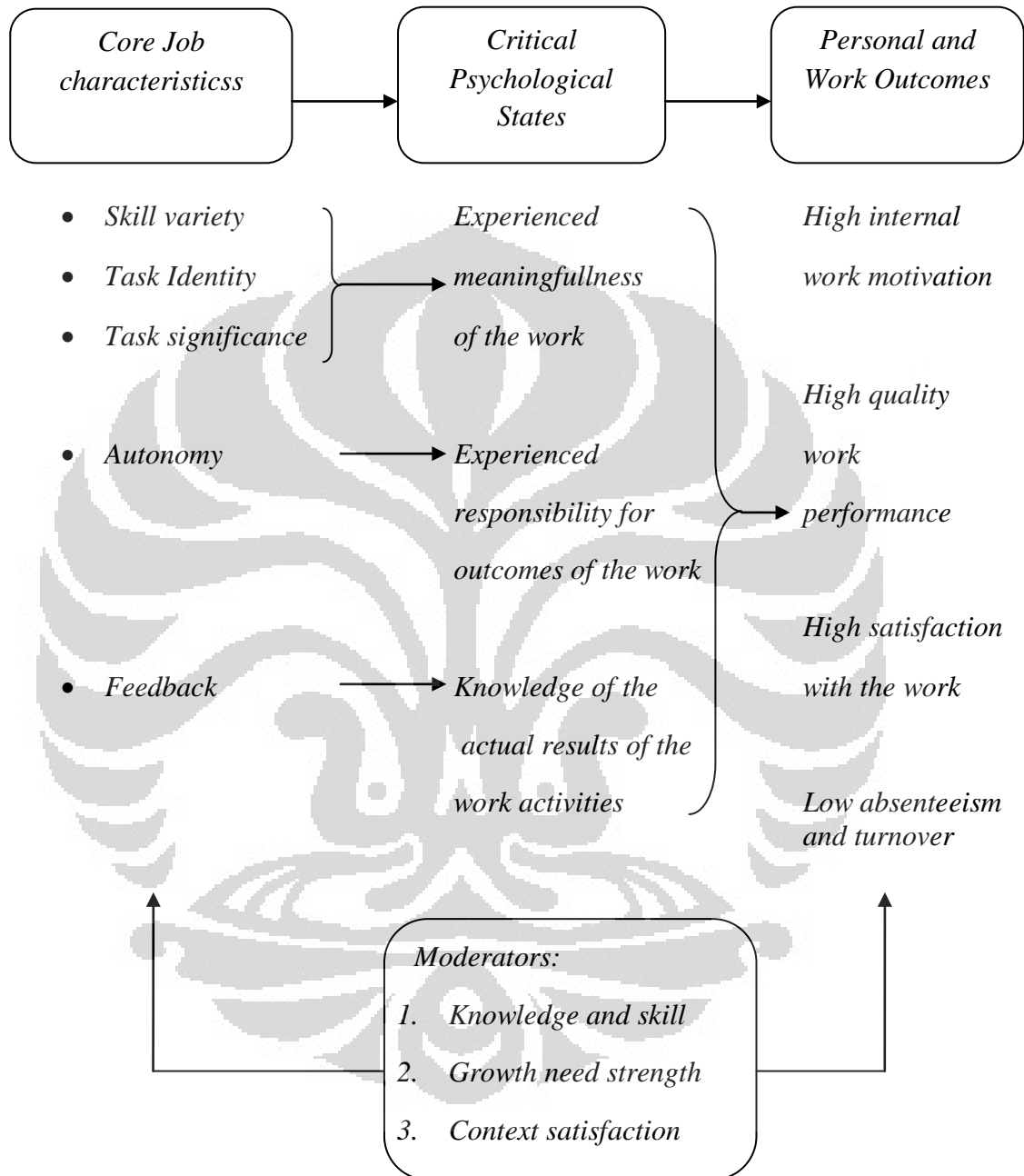
4. Otonomi (*Autonomy*)

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak.

5. Umpan balik (*Feedback*)

Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya. Dengan kata lain, karyawan mengetahui seberapa efektif mereka dalam bekerja. Hal ini mencakup cara melaksanakan

pekerjaan dan hasil pekerjaan. Gambar 2.1 berikut ini akan menyajikan *Job Characteristics Model* secara lengkap.



Gambar 2.1 *The Job Characteristics Model*

Sumber: J.R Hackman dan G.R Oldham, *Work Redesign* (1980:90).

Lima dimensi dalam karakteristik pekerjaan yang telah disebutkan diatas akan menimbulkan tiga *critical psychological states* (Hackman dan Oldham, 1980:72), yaitu:

1. *Experienced meaningfulness of the work*

Keadaan kognitif yang melibatkan sejauh mana karyawan berkontribusi dan memandang pekerjaan mereka penting dan berharga. Keadaan ini berasal dari tiga dimensi yang digabungkan menjadi satu. Adapun ketiga dimensi tersebut adalah *skill variety, task identity, and task significance* dengan tiga dimensi tersebut pelaksana pekerjaan akan memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, berharga, dan ada gunanya untuk dikerjakan.

2. *Experienced responsibility for work outcomes*

Tingkat dimana karyawan merasa secara pribadi bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Keadaan ini terjadi jika pekerjaan yang memiliki otonomi memberi pelaksana pekerjaan itu perasaan tanggung jawab pribadi atas hasil pekerjaannya.

3. *Knowledge of results*

Tingkat dimana karyawan mengetahui dan memahami, secara terus menerus, seberapa efektif mereka melakukan pekerjaan mereka. Keadaan ini terjadi jika mereka memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif ia dalam bekerja.

Dari sudut pandang motivasi, *Job characteristics Model* mengemukakan bahwa imbalan-imbalan intrinsik (internal) diperoleh manakala seorang karyawan belajar (pengetahuan akan hasil-hasil melalui umpan balik) bahwa karyawan secara pribadi (mengalami tanggung jawab melalui otonomi kerja) telah bekerja dengan baik dalam sebuah tugas yang dianggapnya penting (mengalami makna melalui keragaman keterampilan, identitas tugas dan/atau signifikansi tugas). Semakin tersedianya ketiga keadaan psikologis ini, semakin tinggi motivasi, kinerja, dan

kepuasan para karyawan, serta semakin rendah ketidakhadiran dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Hackman dan Oldham (1980:82), hubungan antara dimensi dan hasil pekerjaan dipengaruhi oleh *individual differences*. Berikut adalah *individual differences* yang dapat mempengaruhi hubungan dari model karakteristik pekerjaan:

1. *Growth need strength*

Suatu kekuatan yang mencerminkan sejauh mana seorang pekerja termotivasi untuk memuaskan kebutuhan berkembang yang sesuai dengan pekerjaan mereka. *Job characteristics model* ini akan efektif bagi orang yang memiliki kebutuhan akan pengembangan yang tinggi. Ini berarti bahwa jika kebutuhan karyawan untuk berkembang tinggi kemungkinan besar mengalami keadaan-keadaan psikologis ketika pekerjaan mereka diperkaya. Mereka akan merespons secara lebih positif terhadap keadaan-keadaan psikologis ketika keadaan-keadaan tersebut ada bila dibandingkan individu yang mempunyai perkembangan yang rendah.

2. *Knowledge and skill*

Suatu kekuatan yang mencerminkan sejauh mana karyawan termotivasi dalam memiliki pengetahuan dan keterampilan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup akan mengalami perasaan positif secara substansial sebagai hasil dari aktivitas kerja mereka. Tetapi orang yang tidak cukup kompeten untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan mengalami banyak ketidakbahagiaan dan frustrasi di tempat kerja.

3. *Satisfaction with the work context*

Bagian ini menjelaskan bagaimana faktor ekstrisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor ekstrinsik diantaranya gaji, status, kebijakan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *job characteristics model* akan efektif apabila karyawan memiliki kebutuhan dan pengembangan yang tinggi, memiliki *skill* dan *knowledge* yang cukup, serta puas dengan konteks pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki ketiga hal tersebut maka tidak akan mengalami keadaan psikologi yang kritis seperti yang terlihat dalam gambar 2.1. Pengukuran *job characteristics* melalui dimensi-dimensinya tersebut (*skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*) menggunakan JDS (Job Diagnostic Survey) (Hackman dan Oldham, 1975).

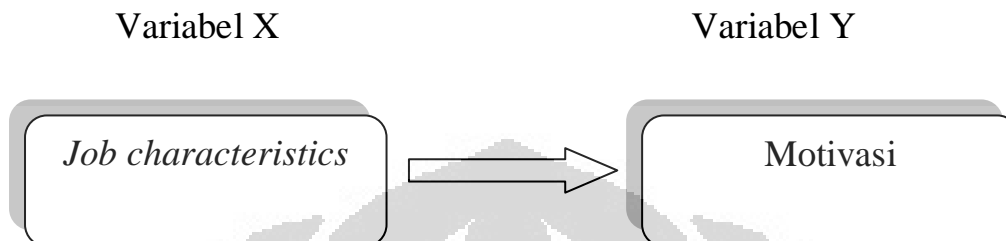
2.3 Model Analisis

Model analisis adalah visualisasi kerangka teoritik penelitian. Bila di dalam kerangka teoritik peneliti menjelaskan variabel-variabel maka di dalam model analisis penjelasan ini digambarkan secara visual (Prasetya Irawan, 2006: 138). Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan di antara variabel. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, artinya bersifat satu arah. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel karakteristik pekerjaan akan berhubungan dengan variabel motivasi karyawan yang sesuai untuk diterapkan. Variabel yang akan dijelaskan adalah:

- a. Variabel (X) adalah variabel independen. Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel "X" (Martono, 2011: 57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah *job characteristics*.
- b. Variabel (Y) adalah variabel dependen. Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah

sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel “Y” (Martono, 2011: 57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah motivasi karyawan.

Model Analisis



Gambar 2.2 Model Analisis

Sumber: telah diolah kembali oleh penulis

2.4 Hipotesis

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Menurut James E. Greighton dalam bukunya Martono (2011) hipotesis merupakan sebuah dugaan tentatif atau sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati. Sedangkan menurut Lungberg, hipotesis merupakan sebuah generalisasi yang bersifat tentatif; sebuah generalisasi tentatif yang valid yang masih harus diuji. Dalam tahap yang paling dasar hipotesis dapat berupa firasat, prediksi, ide imajinatif yang menjadi dasar penyelidikan lebih lanjut. Jadi suatu hipotesis adalah pernyataan yang paling spesifik (Taniredja dan Mustafidah, 2011: 24).

Hasil studi literatur atas penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *job characteristics* memiliki korelasi positif terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Dimulai dari penelitian yang dilakukan oleh Rabia Hadi dan Adnan Adil (2010) menunjukkan adanya korelasi antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Semua karakteristik pekerjaan mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. *Skill variety*, *task identity*, *task significance* berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Feedback* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik.

Universitas Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesa bahwa:

Ho : Tidak terdapat pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan PT PJB UP MUARA TAWAR Divisi Operasi.

Ha : Terdapat pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan PT PJB UP MUARA TAWAR Divisi Operasi.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Pengukuran dalam penelitian kuantitatif menunjuk pada bagaimana variabel yang akan diuji dapat diukur dengan tepat. Untuk itu, diperlukan sebuah batasan konsep. Pengukuran melibatkan proses operasionalisasi. Menurut Babbie (1994) Operasionalisasi merupakan sebuah langkah untuk menghubungkan konsep teoritis dengan konsep empiris (Martono, 2011: p. 90)

Operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran. Ini merupakan penggambaran prosedur untuk memasukkan unit-unit ke dalam kategori-kategori. Definisi operasionalisasi konsep merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel (Prasetyo dan Jannah, 2005: 91).

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama yaitu variabel *job characteristics* yang didasarkan pada teori Richard Hackman dan Greg Oldham. Peneliti menggunakan teori Richard Hackman dan Greg Oldham untuk *job characteristics* karena *job characteristics model* merupakan pendekatan dari *job design* yang paling populer dari tahun 1970 hingga saat ini. JCM merupakan salah satu upaya yang paling berpengaruh untuk merancang pekerjaan dengan melihat sifat pekerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan (Luthans, 2001: 219). JCM mampu memberikan kerangka pemikiran untuk merancang pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan, dimana kerangka ini tidak ditemukan pada pendekatan-pendekatan sebelumnya (Robbins, 1999: 465).

Sedangkan untuk penggunaan teori motivasi, penulis menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbins. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini, Robbins akan mempersempit fokus untuk tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins, 2003: 214).

Semua dimensi tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menentukan indikator-indikator yang akan dipergunakan dalam kuesioner. Selain itu indikator yang telah dirancang kedalam sebuah kuesioner akan menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan operasionalisasi konsep secara detail dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.



Tabel 2.3
Operasionalisasi Konsep

a. Karakteristik pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Job Characteristics</i>	<i>Skill variety</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan keterampilan dalam bekerja 2. Penggunaan keahlian yang sesuai dalam pekerjaan 3. Penggunaan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan 4. Penggunaan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada 5. Tingkat pengulangan pekerjaan 6. Menyediakan latihan untuk menambah keterampilan 	Interval
	<i>Task Identity</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir 2. Melibatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir 3. Kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir 4. Kerjasama dengan rekan kerja yang lain 	Interval

	<i>Task Significance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi karyawan secara pribadi 2. Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh pada pekerjaan orang lain 3. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan (<i>internal</i>) 4. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi orang-orang di luar perusahaan (<i>customer</i>) 	Interval
	<i>Autonomy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan 2. Keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan 4. Kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan 	Interval
	<i>Feedback</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umpan balik dari rekan kerja 2. Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja karyawan 3. Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan yang diperbuat 4. Karyawan mengetahui keefektifan hasil kerja 	Interval

Sumber: Richard Hackman dan Greg Oldham dalam buku Luthans, Fred (1995; p. 180).

b. Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi	<i>Direction</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat untuk datang kerja 2. Bekerja dengan sebaik mungkin 3. Bekerja sesuai arahan perusahaan 4. Tidak membuang-buang waktu dalam bekerja 5. Mendapat arahan dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan 	Interval
	<i>Intensity</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha mengeluarkan semua kemampuan dalam bekerja 2. Berusaha menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja 3. Berusaha menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir 4. Cepat tanggap terhadap permasalahan perusahaan 5. Bekerja atas kemauan sendiri 6. Berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan 7. Bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi 	Interval
	<i>Persistence</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab yang lebih besar 2. Sikap pantang menyerah 3. Berusaha memecahkan masalah dalam pekerjaan 	Interval

Sumber: Robbins, Stephen P. (2003; p. 214). *Organizational Behavior, Tenth Edition*. Pearson Education, Inc.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengamati, mengumpulkan informasi, menganalisis penelitian, dan menyajikan analisis hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif lebih mementingkan metode pengukuran dan *sampling* karena menggunakan pendekatan deduktif yang menekankan prioritas yang mendetail pada koleksi data dan analisis (Hair, Bush, & Ortinau, 2006: 221).

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan manfaat, dimensi waktu, dan tujuan penelitian (Neumann, 2003). Adapun jenis penelitian ini adalah:

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *eksplanatif*. Tujuan penelitian *eksplanatif* adalah untuk memahami lebih lanjut mengapa suatu variabel dapat mengakibatkan timbulnya suatu akibat tertentu yang telah diperkirakan (Malhotra, 2004: 95). Tujuan penelitian ini untuk memahami lebih lanjut apakah *job characteristics* berpengaruh terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian terapan. Pada penelitian terapan, manfaat dari hasil penelitian dapat segera dirasakan oleh berbagai kalangan (Sekaran, 2000: 177). Fokus dalam penelitian ini mengenai pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Dari hasil penelitian, maka manfaat yang dapat dirasakan selain untuk

perusahaan juga untuk peneliti karena peneliti dapat menambah ilmu serta pengalaman yang berarti.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian *Cross-Sectional*. Penelitian *cross-sectional* yaitu penelitian yang dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2000: 177). Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT. PJB UP MUARA TAWAR yang diambil pada satu waktu tertentu yaitu pada bulan April sampai dengan Juni 2012.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sekaran (2006:60) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan cara seperti berikut:

3.2.1 Penelitian lapangan

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah survey untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada (Umar, 2001: 82). Penelitian *survey* yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data ke subjek peneliti yang sudah ditentukan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Peneliti akan menyebarkan kuesioner mengenai *job characteristics* dan motivasi karyawan kepada divisi operasi.

3.3.2 Penelitian kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mencari dan mempelajari berbagai *literature*, buku-buku, artikel, data perusahaan dan bacaan lainnya sebagai sumber untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan konsep-konsep yang mendukung topik penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006: 121). Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006: 123).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah sampel yang sama jumlahnya dengan populasinya (Irawan, 2006: 231). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil.

$$\sum \text{Populasi} = \sum \text{Sampel}$$

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non-manajerial divisi operasi yang semua karyawannya berjenis kelamin laki-laki dan status kepegawaiannya tetap yaitu berjumlah 72 orang. Karyawan pada tingkat ini lah yang bekerja langsung di lapangan sehingga memiliki beragam *job characteristics* yang dapat memicu motivasi karyawan dalam bekerja.

Berikut adalah tabel yang menggambarkan jumlah karyawan pada PT. PJB UP MUARA TAWAR Divisi Operasi.

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan Divisi Operasi Bagian Produksi PT PJB UP Muara Tawar

Bagian	Jumlah Karyawan Non-Manajerial
Rendal Operasi Gas Turbin	3 Orang
Rendal Operasi Steam	3 Orang
Bahan Bakar	2 Orang
Niaga	2 Orang
PRODUKSI PLTGU Blok 1-2 (A,B,C,D)	42 orang
PRODUKSI PLTGU Blok 5 (A,B,C,D)	20 orang
TOTAL	72 Orang

Sumber: Bagian *Human Resources* PT PJB UP MUARA TAWAR

3.5 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di kantor PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) Unit Pembangkit (UP) Muara Tawar yang berlokasi di Desa Segara Jaya, Kecamatan Taruma Jaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Penulis melakukan penelitian kepada karyawan PT PJB UP Muara Tawar yang bekerja di divisi operasi.

3.6 Skala Pengukuran

Analisa data adalah suatu kegiatan yang bersifat untuk mentransformasikan data menjadi informasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala interval dalam menjabarkan setiap indikator yang ada pada operasionalisasi konsep penelitian yang digunakan. Skala interval digunakan untuk mengukur jarak antara setiap dua titik pada skala. Hal ini membantu untuk menghitung *mean* dan standar deviasi respons terhadap variabel. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori-kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran preferensi antar individu (Sekaran, 2006: 18-19). *Mean* atau rata-rata jawaban responden dapat dimanfaatkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pernyataan yang diberikan. Kecenderungan tersebut dilihat dengan dibuat batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai *mean* yang diperoleh termasuk ke dalam kategori yang ditentukan. Dalam penelitian ini terdapat lima kelas dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui batasan nilai untuk setiap kelas maka digunakan rumus di bawah ini :

$$\underline{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}} = \underline{5-1} = 0.8$$

$$\text{Banyaknya kelas} \quad 5$$

Berikut adalah tabel pembagian kelas untuk analisis deskriptif *mean* yang digunakan untuk mengetahui batasan nilai untuk setiap kelas:

Tabel 3.2

Pembagian Kelas Analisis Dekskriptif *Mean*

Kategori	Batasan
Sangat Rendah	$1.00 < x \leq 1.80$
Rendah	$1.80 < x \leq 2.60$
Cukup Tinggi	$2.60 < x \leq 3.40$
Tinggi	$3.40 < x \leq 4.20$
Sangat Tinggi	$4.20 < x \leq 5.00$

Sumber : Bilson Simamora

Skala interval yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* berisi pernyataan dan permintaan untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan masing-masing kategori jawaban memiliki intensitas yang sama. Keunggulan indeks ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

Rentang Skala	Keterangan
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Umar (2005:132)

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan batasan operasional yang telah dikembangkan (Walizer, 1991: 105). Suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor kepada hasil *pre-test*, untuk melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's of Sphericity, dan Anti-image Matrices (Hair,2006: 136).

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) adalah statistik yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (*common variance*), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian. Nilai yang disyaratkan untuk KMO adalah di atas atau sama dengan .50-500) hal ini menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan (Hair,2006: 136).

Bartlett's of Sphericity mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat *related* atau *unrelated*. Nilai yang disyaratkan untuk Bartlett's of Sphericity adalah nilai yang sesuai dengan atau kurang dari 0.0505) menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan (Hair,2006: 136).

Anti-image Matrices adalah setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti-image menunjukkan *Measure of Sampling Adequacy* dari masing-masing indikator. Nilai yang disyaratkan untuk Anti-image Matrices adalah nilai diagonal anti-image correlation matrix di atas .500 hal tersebut menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam faktor tersebut (Hair,2006: 136).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaknai sebagai *dependability/consistency*, yang artinya keluaran angka-angka yang dihasilkan dari suatu indikator tidak bervariasi karena adanya karakteristik dari proses pengukuran atas instrumen penelitian itu sendiri (Neumann, 2003: 179). Selain itu reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dimana semakin tinggi koefisien maka instrumen pengukurannya semakin baik. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0, maka pengukuran yang digunakan semakin baik, namun secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. (Sekaran, 2006: 182).

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menguji pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Untuk kepentingan analisis data diolah dengan menggunakan *aplikasi software SPSS 20.00 for windows*. Data analisa yang didapat akan diuraikan secara eksplanatif yang ditunjang dengan *frequency analysis* dan regresi linier. *Frequency analysis* akan dilakukan untuk mengetahui jawaban mana yang paling dominan dalam suatu indikator, sementara *linier regression* digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari suatu indikator.

3.8.2 Analisis Regresi Linier

Regresi linier yaitu sebuah prosedur hubungan matematis yang mengukur ada tidaknya pengaruh dimensi-dimensi pada variabel independen terhadap variabel dependen (Malhotra, 2004). Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2011;9).

Analisis regresi sederhana dirumuskan dengan :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y : Variabel dependen

a : nilai konstanta (Harga bila Y bila X = 0)

b : koefisien regresi untuk variabel X

X : Variabel independen

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan sebab akibat antara kedua variabel (Sekaran, 2006: 186). Selain itu digunakan untuk memahami pengaruh variabel *job characteristics* terhadap variabel motivasi. Metode analisis data yang digunakan adalah *simple linier regression* karena ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Dalam analisis ini, digunakan pengolahan regresi linier secara bertahap. Tahap pertama adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel ANOVA. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel *coefficient* yang dipergunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk (Rangkuti, 2005).

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. R^2

berkisar pada angka 0 sampai 1. Semakin kecil R^2 yang diperoleh maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *job characteristics* dengan motivasi karyawan dari data yang diperoleh. Selain itu, dapat dilihat pula seberapa kuat hubungan di antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah *job characteristics* sementara variabel dependennya adalah motivasi. Pengukuran dilakukan dengan melakukan metode korelasi *Pearson's Correlation*. Sejumlah penulis statistik membuat interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Nilai Kekuatan Hubungan Antar Variabel

Koefisien Korelasi	Interpretasi Kekuatan Korelasi
0.00	Tidak ada korelasi
0.01-0.09	Korelasi Trivial
0.10-0.29	Korelasi lemah menuju sedang
0.30-0.49	Korelasi sedang menuju kuat
0.50-0.69	Korelasi kuat menuju sangat kuat
0.70-0.89	Korelasi sangat kuat
>0.90	Korelasi sempurna

Sumber: Suliyanto, 2011

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT PJB adalah anak perusahaan PT PLN (Persero), didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995, dengan tujuan melaksanakan desentralisasi, meningkatkan efisiensi, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, mampu berkembang secara mandiri dengan menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (PT). PT PJB melaksanakan kegiatan usaha antara lain; sebagai penyedia tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dan andal, melaksanakan pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan, operasi dan pengoperasian peralatan ketenagalistrikan, serta usaha-usaha lain yang berkaitan dengan kegiatan perseroan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki (www.ptpjb.com).

PT PJB berkantor pusat di Jl Ketintang Baru 11 Surabaya, memiliki pembangkit-pembangkit tenaga listrik yang tersebar di Jawa Timur, Jawa Barat, DKI Jakarta, Sulawesi Tenggara, dan Sumatera Selatan. Seiring dengan dinamika dunia usaha, berkembangnya tuntutan pasar, serta kemajuan teknologi, PT PJB sejak tahun 2002 telah menerapkan kaidah-kaidah internasional dalam mengelola perusahaan, dengan mengadopsi *best practice* perusahaan pembangkit kelas dunia (www.ptpjb.com).

Sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik bertaraf internasional yang memiliki kapasitas terpasang 6.519,04 MW dengan asset setara lebih kurang US\$ 4 milyar serta didukung oleh 2.080 karyawan, PJB mampu mencapai kinerja operasi pembangkit kelas dunia. Demikian juga dalam Sistem Manajemen Mutu (ISO 9002) dan Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001), serta memperoleh predikat kecelakaan nihil (Bendera Emas) untuk Unit Pembangkitan (www.ptpjb.com).

PT PLN mempunyai dua anak PT PJB yang dahulu dinamakan PT PJB I dan PT PJB II. Namun kini PT PJB I berganti nama menjadi PT Indonesia Power dengan

menangani pembangkit-pembangkit seperti UP Suralaya, UP Priok, UP Saguling, UP Semarang, dan terakhir UP Bali. Sementara PT PJB II berganti nama dengan menghilangkan angka II dibelakang sehingga namanya hanya menjadi PT PJB. PT PJB menangani pembangkit-pembangkit seperti UP Muara Karang, UP Muara Tawar, UP Cirata, UP Paiton, UP Gresik, dan UP Brantas (www.ptpjb.com).

4.2 ANALISIS PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DIVISI OPERASI PADA PT PJB UP MUARA TAWAR

Penelitian ini memfokuskan pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Analisis mengenai pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar diperoleh melalui pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis dalam hasil temuan penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0 untuk menghasilkan interpretasi data. Sebelumnya peneliti terlebih dahulu melakukan *pre-test* guna mengetahui validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Kuesioner yang dibagikan oleh penulis terdiri dari pernyataan-pernyataan yang diklasifikasikan menjadi 8 dimensi, yaitu: variabel bebas (X) yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback* dan variabel terikat (Y) yang terdiri dari *direction*, *intensity*, dan *persistence*. Dari jumlah 72 kuesioner yang disebar oleh penulis pada karyawan divisi operasi, kuesioner yang kembali kepada penulis hanyalah berjumlah 50 kuesioner. Oleh karena itu, dari populasi yang penulis utarakan dalam bab 3 sebanyak 72 orang karyawan, hanya 50 orang karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4.2.1 *Pre-test*

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel, penulis melakukan *pre-test* terhadap 20 orang responden yang merupakan karyawan divisi operasi PT PJB UP Muara Tawar. Penulis melakukan *pre-test* dengan tujuan untuk melihat pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Adapun *pre-test* dimaksudkan untuk memudahkan identifikasi konstruk dan mengeliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut (Malhotra,

2004). Selanjutnya, pertanyaan yang ada pada kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan *software SPSS 20.0* sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas serta reliabilitas yang tinggi. Dalam uji validitas dan reliabilitas saling memiliki keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik tentunya akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila hasil pengukuran dari uji reliabilitasnya tidak baik atau tidak *reliable*, bukan berarti mengindikasikan bahwa pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

Jika perhitungan validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian menghasilkan nilai yang rendah, hal ini dapat diartikan bahwa kalimat dari isi kuesioner sukar dipahami oleh responden. Dengan demikian harus dilakukan perbaikan pada indikator penelitian di dalam kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.1 dan tabel 4.2

4.2.1.1 Uji Validitas *Pre-test*

Pengukuran validitas tiap dimensi penelitian dilakukan dengan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO). Santoso dan Ashari (2005; p.22) mengatakan bahwa nilai KMO dikatakan valid apabila nilainya sama dengan atau melebihi $0.5 \geq (0.5)$ dan untuk *Bartlett Test of Sphericity* dikatakan valid apabila nilainya sama dengan atau kurang dari $0.05 < (0.05)$. Berikut adalah hasil uji validitas *pre-test* yang penulis lakukan kepada 20 orang responden.

Tabel 4.1
Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity pada Pre-test
n=20

Kode	Dimensi <i>Job Characteristics</i> dan Motivasi	KMO	Bartlett's Test of Sphericity	Keterangan
X1	<i>Skill Variety</i>	.750	.000	Valid
X2	<i>Task Identity</i>	.534	.000	Valid
X3	<i>Task Significance</i>	.723	.000	Valid
X4	<i>Autonomy</i>	.676	.000	Valid
X5	<i>Feedback</i>	.836	.000	Valid
Y1	<i>Direction</i>	.835	.000	Valid
Y2	<i>Intensity</i>	.786	.000	Valid
Y3	<i>Persistence</i>	.642	.000	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua dimensi baik dari variabel *job characteristics* maupun variabel motivasi dinyatakan valid untuk nilai KMO dan untuk nilai *Bartlett's Test of Sphericity*. Namun, untuk memastikan kembali nilai validitas dari dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, maka penulis juga mengujinya dengan menggunakan analisis faktor yaitu dengan melihat nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Pada tabel *Anti-Image Correlation*, pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid bila nilai MSA lebih besar dari 0.5 (Nasution & Usman, 2008: 117). Berikut ini penulis sajikan tabel uji validitas masing-masing dimensi dari variabel *job characteristics* berdasarkan nilai *anti-image* dari pernyataan yang digunakan pada *pre-test*.

Tabel 4.2
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Skill Variety*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Skill Variety</i>	Saya menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja	.745	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	.791	Valid
	Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	.756	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada	.763	Valid
	Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas	.693	Valid
	Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan saya dalam bekerja	.763	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *skill variety* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel *job characteristics* layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.3
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Task Identity*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Task Identity</i>	Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai	.514	Valid
	Saya melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai	.571	Valid
	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah saya kerjakan dari awal hingga pekerjaan selesai hingga pekerjaan selesai	.539	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	.519	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *task identity* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel *job characteristics* layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Task Significance*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Task Significance</i>	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi	.737	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain	.718	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan	.723	Valid
	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (<i>customer</i>)	.708	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *task significance* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel *job characteristics* layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.5
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Autonomy*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Autonomy</i>	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri	.657	Valid
	Saya diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	.631	Valid
	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan divisi operasi	.658	Valid
	Saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	.781	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *autonomy* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel *job characteristics* layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Feedback*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Feedback</i>	Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan	.794	Valid
	Pimpinan memberikan informasi langsung mengenai keefektifan kinerja saya	.889	Valid
	Pimpinan memberikan kritik atas	.852	Valid

	kesalahan yang saya perbuat selama bekerja		
	Saya mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang saya lakukan	.829	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *feedback* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel *job characteristics* layak dan dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya berikut ini penulis sajikan tabel uji validitas masing-masing dimensi dari variabel motivasi berdasarkan nilai *anti-image* dari pernyataan yang digunakan pada *pre-test*.

Tabel 4.7
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Direction*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Direction</i>	Saya selalu bersemangat untuk datang kerja	.816	Valid
	Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin	.804	Valid
	Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan	.837	Valid
	Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja	.912	Valid
	Saya mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan	.832	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *direction* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel motivasi layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Intensity*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Intensity</i>	Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk	.721	Valid

	menyelesaikan pekerjaan		
	Saya selalu berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja	.749	Valid
	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir	.750	Valid
	Saya selalu cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan	.844	Valid
	Saya bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun	.906	Valid
	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan	.799	Valid
	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi	.762	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *intensity* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel motivasi layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Anti-Image pada Pre-Test Untuk Dimensi *Persistence*
n=20

Dimensi dari Variabel X dan Variabel Y	Indikator dari Variabel X dan Variabel Y	Anti-Image	Keterangan
<i>Persistence</i>	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	.726	Valid
	Saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya	.596	Valid
	Saya selalu berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan	.646	Valid

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil uji validitas untuk dimensi *persistence* diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dalam kuesioner variabel motivasi layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Berikut ini adalah data hasil uji reliabilitas dari penyebaran kuesioner kepada 20 orang responden *pre-test* yang terdiri dari karyawan divisi operasi PT PJB UP Muara Tawar.

Tabel 4.10
Nilai *Cronbach's Alpha* Per-Dimensi *Job Characteristics*

No	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Skill Variety</i>	.918	<i>Reliable</i>
2	<i>Task Identity</i>	.797	<i>Reliable</i>
3	<i>Task Significance</i>	.814	<i>Reliable</i>
4	<i>Autonomy</i>	.881	<i>Reliable</i>
5	<i>Feedback</i>	.893	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Nilai *Cronbach's Alpha* per dimensi *job characteristics* menunjukkan skor diatas 0,6. Dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi *Skill Variety* dengan skor .918 dan paling rendah yaitu dimensi *Task Identity* dengan skor .797. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner untuk variabel *job characteristics* telah dinyatakan *reliable* dan dapat teruji keandalannya.

Sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* per dimensi motivasi akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Nilai *Cronbach's Alpha* Per-Dimensi Motivasi

No	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Direction</i>	.895	<i>Reliable</i>
2	<i>Intensity</i>	.921	<i>Reliable</i>
3	<i>Persistence</i>	.791	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Nilai *Cronbach's Alpha* per dimensi motivasi menunjukkan skor diatas 0,6. Dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi *Intensity* dengan skor .921 dan paling rendah yaitu dimensi *Persistence* dengan skor .791. Hal ini menunjukkan

bahwa semua pertanyaan kuesioner untuk variabel motivasi telah dinyatakan *reliable* dan dapat teruji keandalannya.

4.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini juga menjelaskan data mengenai karakteristik responden yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai karyawan divisi operasi dalam menilai atau mempersepsikan mengenai *job characteristics*. Penelitian didasarkan pada 50 sampel yang diambil dengan tujuan memperkaya informasi yang ada, sedangkan data penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

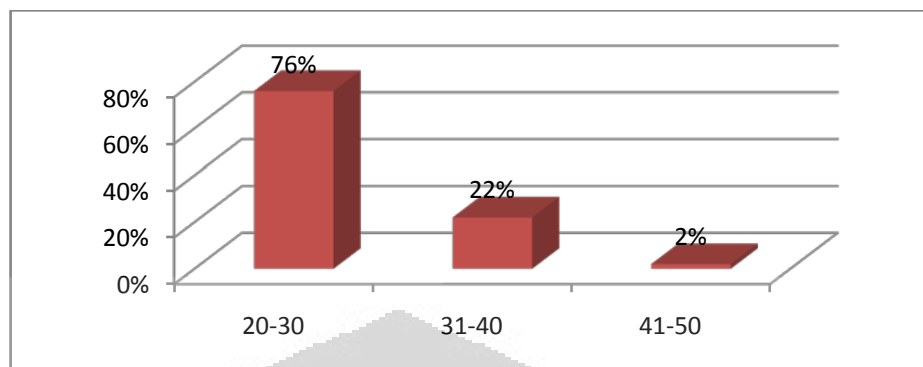
4.3.1 Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (Enam) kategori, yaitu meliputi usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan status perkawinan. Penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan kepada beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi operasi PT PJB UP Muara Tawar.

4.3.1.1 Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan umur akan dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi pada grafik 4.1 berikut ini. Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian.

Grafik 4.1
Data Responden Berdasarkan Usia
n=50



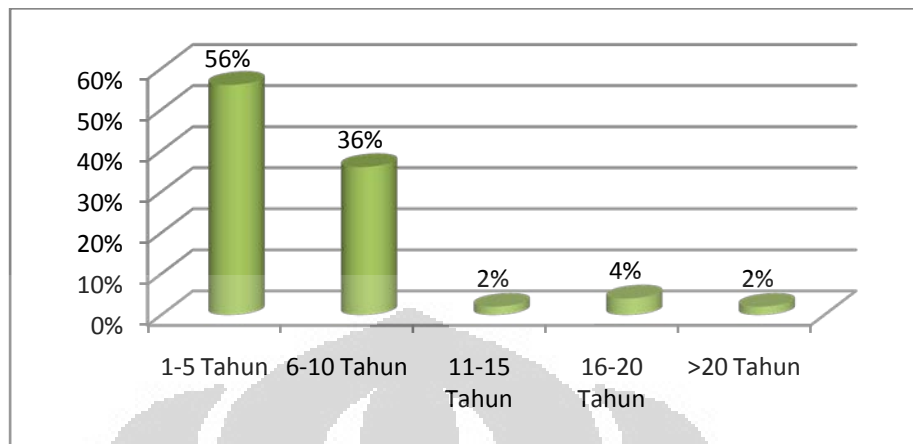
Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2011

Dari grafik 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 38 responden dengan jumlah presentase 76% sedangkan responden berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% dan responden yang berusia 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 1 responden dengan jumlah presentase sebanyak 2%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar divisi operasi adalah karyawan yang berusia 20 sampai dengan 30 tahun dengan jumlah presentase sebanyak 76%.

4.3.1.2 Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang kedua adalah karakteristik berdasarkan lamanya karyawan divisi operasi bekerja pada PT PJB UP Muara Tawar. Identitas berdasarkan lamanya bekerja seorang karyawan dipilih untuk memberikan gambaran tentang pengalaman kerja karyawan serta untuk mengetahui apakah responden tersebut memiliki masa kerja yang sudah cukup lama ataukah masih baru.

Grafik 4.2
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja
n=50



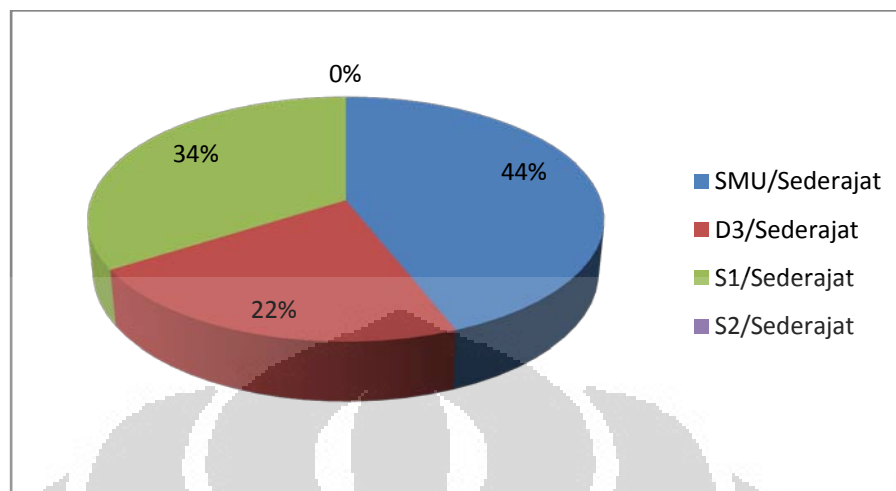
Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Pada grafik 4.2 diperoleh informasi tentang masa kerja yang telah dijalankan oleh responden, gambar 4.3 menunjukkan sebanyak 28 responden dengan jumlah presentase sebesar 56% bekerja selama 1 sampai dengan 5 tahun, sebanyak 18 responden dengan jumlah presentase sebesar 36% bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% telah bekerja selama 11 sampai dengan 15 tahun, sebanyak 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% telah bekerja 16 sampai dengan 20 tahun, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

4.3.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Analisis karakteristik responden yang ketiga adalah analisis berdasarkan pendidikan terakhir. Hal ini dilakukan untuk mengelompokkan karyawan pada latar belakang pendidikan formal karyawan. Grafik 4.3 dibawah ini akan menyajikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Grafik 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
n=50



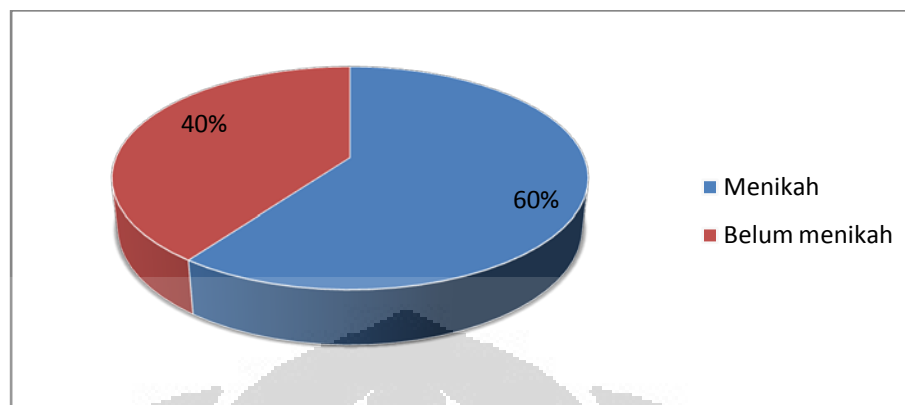
Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan data pada grafik 4.3 diperoleh informasi mengenai jenjang pendidikan terakhir dari para responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden dengan jumlah presentase sebesar 44% telah menempuh jenjang pendidikan sampai dengan SMU/Sederajat, sebanyak 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% telah menempuh jenjang pendidikan sampai dengan D3/Sederajat, dan sebanyak 17 responden dengan jumlah presentase sebesar 34% telah menempuh jenjang pendidikan sampai dengan S1/Sederajat.

4.3.1.4 Berdasarkan Status Perkawinan

Analisis karakteristik responden yang keempat adalah deskripsi responden berdasarkan status perkawinan. Deskripsi responden berdasarkan status perkawinan akan dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi pada grafik 4.4 berikut ini.

Grafik 4.4
Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan
n=50



Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Dari hasil pengolahan kuesioner di dapatkan data responden pada PT PJB UP Muara Tawar divisi operasi, responden yang sudah menikah sebanyak 30 responden dengan jumlah presentase sebesar 60% sedangkan yang belum menikah sebanyak 20 responden dengan jumlah presentase sebesar 40%.

4.4 Analisis Data dan Jawaban Responden

Pada bagian ini akan dianalisis setiap indikator dari masing-masing variabel dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Dari kuesioner yang sudah terkumpul, setiap jawaban responden dinyatakan dengan kategori alternatif jawaban: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut memperoleh hasil pengolahan data kuesioner menggunakan *software SPSS 20.0* dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia.

Ada beberapa dimensi yang dihadirkan pada variabel *job characteristics*, yang diambil dari teori *job characteristics model* dari Hackman dan Oldham. Sedangkan untuk teori motivasi penulis menggunakan teori dari Stephen P. Robbins. Data distribusi frekuensi berdasarkan dimensi-dimensi dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut.

4.4.1 Variabel *Job Characteristics*

Penelitian variabel *job characteristic* diukur melalui lima dimensi yang diambil dari teori Hackman dan Oldham yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada lima dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai *mean* untuk variabel *job characteristics*.

Tabel 4.12
Nilai Mean pada Variabel *Job Characteristics*

No	Dimensi	Mean	Keterangan
1	<i>Skill Variety</i>	4.12	Tinggi
2	<i>Task Identity</i>	4.18	Tinggi
3	<i>Task Significance</i>	4.21	Sangat Tinggi
4	<i>Autonomy</i>	3.67	Tinggi
5	<i>Feedback</i>	3.88	Tinggi
Total		4.01	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil tabel menunjukkan nilai *mean* untuk variabel *job characteristics* sebesar 4.01 dengan kategori tinggi. Selanjutnya, penilaian responden terhadap setiap indikator pada tiga dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

4.4.1.1 Analisis pada Dimensi *skill variety*

Skill variety adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda. Dengan kata lain, banyaknya ketrampilan yang diperlukan seorang karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah ketrampilan individu dan bakatnya. Hal ini mencakup banyaknya variasi kegiatan, ragam tanggung jawab yang tidak monoton. Dalam penelitian ini dimensi *skill variety* mempunyai 6 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Nilai Mean pada Dimensi Skill Variety

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Penggunaan berbagai keterampilan dalam bekerja	3.98	Tinggi
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	3.80	Tinggi
3	Penggunaan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	4.20	Sangat Tinggi
4	Penggunaan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada	4.66	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan bersifat rutinitas	3.98	Tinggi
6	Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan dalam bekerja	4.12	Tinggi
Total		4.12	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai mean untuk dimensi skill variety sebesar 4.12 dengan kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *skill variety* pada indikator 1, 2, 5 dan 6 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 3.80 sampai 4.12, sedangkan pada indikator 3 dan 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.20 sampai 4.66. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator 1, 2, 5, dan 6 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori tinggi, sedangkan untuk indikator 3 dan 4 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 4 yaitu “pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada” dengan nilai *mean* sebesar 4.66. Sedangkan nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 2 yaitu “pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” dengan nilai *mean* sebesar 3.80. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.1.1.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penggunaan Berbagai Keterampilan Dalam Bekerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator penggunaan berbagai keterampilan dalam bekerja.

Tabel 4.14
Penggunaan Berbagai Keterampilan Dalam Bekerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	5	10,0
Setuju	35	70,0
Sangat Setuju	8	16,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase sebesar 70% menjawab setuju, kemudian 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab cukup setuju dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap perlunya menggunakan keterampilan dalam mengelola kegiatan operasional pembangkitan tenaga listrik dan unit dengan sasaran mutu, keandalan dan efisiensi yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, keterampilan yang dibutuhkan dalam mengelola kegiatan operasional pembangkitan tenaga listrik berupa keterampilan menggunakan, menjalankan serta memonitor berbagai mesin pembangkit energi listrik agar mesin tersebut selalu dalam keadaan siap beroperasi.

4.4.1.1.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai Dengan Keahlian yang Dimiliki

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Tabel 4.15
Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai Dengan Keahlian yang Dimiliki
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	8	16,0
Setuju	33	66,0
Sangat Setuju	6	12,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden dengan jumlah presentase sebesar 66% menjawab setuju, kemudian 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab cukup setuju, 6 responden dengan jumlah presentase sebesar 12% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pekerjaan yang dilakukan di divisi operasi sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh mereka. Hal ini terlihat dari latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan. Karyawan yang bekerja di divisi operasi haruslah berlatar belakang pendidikan dengan jurusan teknik mesin, elektro, fisika, ataupun industri. Dengan demikian karyawan dapat

merencanakan, menganalisa dan mengevaluasi penyiapan kebutuhan mesin-mesin pembangkit secara optimal.

4.4.1.1.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penggunaan Berbagai Pengetahuan yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator penggunaan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.16
Penggunaan Berbagai Pengetahuan yang Berhubungan Dengan Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	2	4,0
Setuju	33	66,0
Sangat Setuju	14	28,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden dengan jumlah presentase sebesar 66% menjawab setuju, kemudian 14 responden dengan jumlah presentase sebesar 28% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab cukup setuju dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap perlunya menggunakan berbagai pengetahuan dalam mengelola mesin-mesin pembangkit. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, pengetahuan yang digunakan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam merencanakan, memonitor, dan mengendalikan unit-unit pembangkit agar bekerja secara optimal dalam penyediaan tenaga listrik.

4.4.1.1.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penggunaan Kreativitas Dalam Menyelesaikan Permasalahan yang Ada

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator penggunaan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Tabel 4.17
Penggunaan Kreativitas Dalam Menyelesaikan Permasalahan yang Ada
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	15	30,0
Sangat Setuju	34	68,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab sangat setuju, kemudian 15 responden dengan jumlah presentase sebesar 30% menjawab setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan sangat setuju terhadap pentingnya menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di dalam pekerjaan sehingga timbul solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, hal ini disebabkan banyaknya variasi keterampilan yang harus digunakan karyawan dalam menangani mesin-mesin pembangkit membuat karyawan harus menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada setiap unit pembangkit. Penggunaan kreativitas dalam menyelesaikan masalah terkait gangguan yang terjadi pada mesin pembangkit energi listrik seperti apabila terjadi gangguan pada salah satu instrumen mesin pembangkit yang mengharuskan adanya

penggantian instrumen namun barang tersebut kosong maka karyawan harus sigap dalam mencari solusi untuk menggantikan instrumen tersebut untuk sementara.

4.4.1.1.5 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Bersifat Rutinitas

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan bersifat rutinitas.

Tabel 4.18
Pekerjaan Bersifat Rutinitas
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	8	16,0
Setuju	29	58,0
Sangat Setuju	11	22,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden dengan jumlah presentase sebesar 58% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab sangat setuju, 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab cukup setuju dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bersifat rutinitas dari hari ke hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, pekerjaan rutinitas yang mereka lakukan setiap harinya adalah memonitor unit pembangkit untuk memastikan tidak ada gangguan pada semua mesin pembangkit sehingga kegiatan operasi berlangsung secara optimal dalam penyediaan tenaga listrik.

4.4.1.1.6 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Perusahaan Menyediakan Kegiatan Pelatihan Untuk Menambah Keterampilan Dalam Bekerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan dalam bekerja.

Tabel 4.19
Perusahaan Menyediakan Kegiatan Pelatihan Untuk Menambah Keterampilan Dalam Bekerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	4	8,0
Setuju	30	60,0
Sangat Setuju	14	28,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden dengan jumlah presentase sebesar 60% menjawab setuju, kemudian 14 responden dengan jumlah presentase sebesar 28% menjawab sangat setuju, 4 responden dengan jumlah presentase sebesar 8% menjawab cukup setuju dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya bahwa perusahaan telah menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan karyawan sebelum karyawan divisi operasi turun ke lapangan terutama untuk karyawan operator lokal dimana mereka langsung berhubungan dengan mesin-mesin pembangkit energi listrik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, dengan adanya pelatihan maka karyawan dapat menambah keterampilan mereka dalam

menggunakan mesin-mesin tersebut dan mencegah adanya kesalahan dalam menggunakan atau menjalankan mesin-mesin tersebut.

4.4.1.2 Dimensi *Task Identity*

Task Identity adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi. Atau dengan kata lain, tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata. Hal ini mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir. Dalam penelitian ini dimensi *task identity* mempunyai 4 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.20 di bawah ini.

Tabel 4.20
Nilai *Mean* pada Dimensi *Task Identity*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai	4.06	Tinggi
2	Melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai	4.20	Sangat Tinggi
3	Diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah saya kerjakan dari awal hingga pekerjaan selesai	4.22	Sangat Tinggi
4	Kerjasama dengan rekan kerja yang lain	4.24	Sangat Tinggi
Total		4.18	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *task identity* sebesar 4.18 termasuk kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *task identity* pada indikator 1 dan 2 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.06 sampai 4.20, sedangkan pada indikator 3 dan 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.22 sampai

4.24. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator 1 dan 2 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori tinggi, sedangkan untuk indikator 3 dan 4 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 4 yaitu “pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain” dengan nilai *mean* sebesar 4.24. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 1 yaitu “saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai” dengan nilai *mean* sebesar 4.06. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.1.2.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai.

Tabel 4.21
Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	3	6,0
Setuju	34	68,0
Sangat Setuju	11	22,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab setuju, kemudian 11 responden

dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab sangat setuju, 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 6% menjawab cukup setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, karyawan divisi operasi dikelompokkan menjadi 4 kelompok, dimana setiap kelompok bertugas sesuai jam yang telah ditentukan (*shift*). Selama mereka bekerja sesuai *shift*, mereka selalu menyelesaikan pekerjaan mereka secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai sesuai jam kerja mereka.

4.4.1.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Melibatkan Diri Dalam Kelompok Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai.

Tabel 4.22
Melibatkan Diri Dalam Kelompok Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	35	70,0
Sangat Setuju	13	26,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden

dengan jumlah presentase sebesar 70% menjawab setuju, kemudian 13 responden dengan jumlah presentase sebesar 26% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar bahwa pekerjaan mereka mengharuskan mereka melibatkan diri di dalam kelompok, hal ini dikarenakan pada akhir jam kerja selesai, kelompok yang bekerja pada jam tersebut mewajibkan untuk menyusun laporan baik berupa manual maupun elektronik. Hal ini berguna untuk bahan perhatian kelompok selanjutnya dalam bekerja dan untuk laporan kepada pimpinan.

4.4.1.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Diberikan Kesempatan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Telah Dikerjakan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dikerjakan dari awal hingga pekerjaan selesai.

Tabel 4.23
Diberikan Kesempatan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Telah Dikerjakan Dari Awal Hingga Pekerjaan Selesai
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	34	68,0
Sangat Setuju	14	28,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab setuju, kemudian 14 responden dengan jumlah presentase sebesar 28% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, karyawan diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah mereka kerjakan tanpa perlu menunggu perintah dari pimpinan. Adapun kesempatan yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat menganalisa & mengevaluasi penyiapan kebutuhan operasi pembangkit.

4.4.1.2.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kerjasama Dengan Rekan Kerja yang Lain

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator kerjasama dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.24
Kerjasama Dengan Rekan Kerja yang Lain
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	3	6,0
Setuju	29	58,0
Sangat Setuju	17	34,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden

dengan jumlah presentase sebesar 58% menjawab setuju, kemudian 17 responden dengan jumlah presentase sebesar 34% menjawab sangat setuju, 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 6% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pekerjaan divisi operasi mengharuskan karyawannya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, kerjasama yang dibutuhkan dalam divisi operasi berupa koordinasi antara karyawan operasi yang memonitor jalannya unit pembangkit dengan karyawan operasi lokal yang berhubungan langsung dengan mesin-mesin pembangkit. Dengan adanya kerjasama sesama rekan kerja yang lain maka memudahkan karyawan menyelesaikan permasalahan jika terjadi gangguan terhadap mesin operasi.

4.4.1.3 Dimensi *Task Significance*

Task significance adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Arti penting suatu pekerjaan dan dampak substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam lingkup organisasi internal maupun eksternal. Hal ini mencakup kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain dan pengaruhnya bagi pihak lain. Dalam penelitian ini *task significance* mempunyai 4 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.25 di bawah ini.

Tabel 4.25
Nilai Mean pada Dimensi *Task Significance*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Pekerjaan memiliki arti penting bagi karyawan pribadi	4.12	Tinggi
2	Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain	4.18	Tinggi
3	Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan	4.26	Sangat Tinggi
4	Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (<i>customer</i>)	4.28	Sangat Tinggi
Total		4.21	Sangat

		Tinggi
--	--	---------------

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *task significance* sebesar 4.21 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *task significance* pada indikator 1 dan 2 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.12 sampai 4.18, sedangkan pada indikator 3 dan 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.26 sampai 4.28. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator 1 dan 2 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori tinggi, sedangkan untuk indikator 3 dan 4 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 4 yaitu “pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (*customer*)” dengan nilai *mean* sebesar 4.28. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 1 yaitu “pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi” dengan nilai *mean* sebesar 4.12. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.1.3.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Memiliki Arti Penting Bagi Karyawan Pribadi

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan memiliki arti penting bagi karyawan pribadi.

Tabel 4.26
Pekerjaan Memiliki Arti Penting Bagi Karyawan Pribadi
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	5	10,0

Setuju	31	62,0
Sangat Setuju	13	26,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan jumlah presentase sebesar 62% menjawab setuju, kemudian 13 responden dengan jumlah presentase sebesar 26% menjawab sangat setuju, 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi karyawan divisi operasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, mereka sangat menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan urat nadi dari sistem pembangkit sehingga mereka merasakan pekerjaan mereka sangat penting untuk dikerjakan. Dengan demikian karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan pekerjaan sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang optimal.

4.4.1.3.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Berpengaruh Pada Pekerjaan Individu Lain

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan berpengaruh pada pekerjaan individu lain.

Tabel 4.27
Pekerjaan yang Dilakukan Berpengaruh Pada Pekerjaan Individu Lain
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	4	8,0
Setuju	33	66,0
Sangat Setuju	13	26,0

Total	50	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden dengan jumlah presentase sebesar 66% menjawab setuju, kemudian 13 responden dengan jumlah presentase sebesar 26% menjawab sangat setuju, dan 4 responden dengan jumlah presentase sebesar 8% menjawab cukup setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu lain atau pun divisi lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, adanya pembagian jam kerja terhadap kelompok-kelompok karyawan di dalam divisi operasi akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing kelompok. Misalnya, pada saat kelompok pertama beroperasi dan terjadi gangguan pada unit pembangkit maka mereka melaporkan kejadian tersebut baik secara manual maupun elektronik. Laporan tersebut akan mempengaruhi kinerja bagi kelompok-kelompok selanjutnya yang akan beroperasi selanjutnya. Kelompok selanjutnya diminta untuk terus mengawasi bagian yang terjadi gangguan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Tidak hanya itu, pekerjaan yang dilakukan oleh divisi operasi akan berpengaruh kepada divisi logistik, dimana untuk menunjang operasi suatu mesin maka divisi logistik lah yang berperan untuk melengkapi semua kebutuhan dan peralatan dari mesin-mesin tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh divisi operasi juga berpengaruh kepada divisi pemeliharaan, dengan terawatnya sarana instalasi pembangkit maka kegiatan operasi dapat berjalan dengan lancar hingga energi listrik dapat dengan baik tersalurkan kepada masyarakat sekitar.

4.4.1.3.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Perusahaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan.

Tabel 4.28
Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Perusahaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	32	64,0
Sangat Setuju	16	32,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden dengan jumlah presentase sebesar 64% menjawab setuju, kemudian 16 responden dengan jumlah presentase sebesar 32% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bermanfaat bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, dari pekerjaan yang mereka lakukan, seperti mengelola transfer energi sebagai dasar transaksi jual beli energi listrik dengan P3B (Pusat Penyaluran Pengatur Beban), dari transaksi tersebut perusahaan mendapatkan *fee* yang merupakan sumber pendapatan bagi perusahaan.

4.4.1.3.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Pihak Di Luar Perusahaan (*customer*)

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (*customer*).

Tabel 4.29
Pekerjaan yang Dilakukan Bermanfaat Bagi Pihak Di Luar Perusahaan
(customer)
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	4	8,0
Setuju	28	56,0
Sangat Setuju	18	36,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden dengan jumlah presentase sebesar 56% menjawab setuju, kemudian 18 responden dengan jumlah presentase sebesar 36% menjawab sangat setuju, dan 4 responden dengan jumlah presentase sebesar 8% menjawab cukup setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (*customer*). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, adanya pengelolaan energi listrik membuat perusahaan dapat tetap berkontribusi dalam penyediaan tenaga listrik yang akan disalurkan kepada seluruh masyarakat agar dapat menjalani kehidupan.

4.4.1.4 Dimensi *Autonomy*

Autonomy adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak. Dalam penelitian ini dimensi *autonomy* mempunyai 4 indikator. Nilai

rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.30 di bawah ini.

Tabel 4.30
Nilai Mean pada Dimensi *Autonomy*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri	3.66	Tinggi
2	Keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	3.44	Tinggi
3	Kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan divisi operasi	3.70	Tinggi
4	Kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3.88	Tinggi
Total		3.67	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai mean untuk dimensi *autonomy* sebesar 3.67 dan termasuk kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *autonomy* semua indikator dari 1 hingga indikator 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 3.44 sampai 3.88. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator menunjukkan rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 4 yaitu “saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai *mean* sebesar 3.88. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 2 yaitu “saya diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut” dengan nilai *mean* sebesar 3.44. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.1.4.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kebebasan Untuk Merencanakan Pekerjaan yang Akan Dilakukan Sendiri

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan sendiri.

Tabel 4.31
Kebebasan Untuk Merencanakan Pekerjaan yang Akan Dilakukan Sendiri
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	3	6,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	10	20,0
Setuju	29	58,0
Sangat Setuju	6	12,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden dengan jumlah presentase sebesar 58% menjawab setuju, kemudian 6 responden dengan jumlah presentase sebesar 12% menjawab sangat setuju, dan 10 responden dengan jumlah presentase sebesar 20% menjawab cukup setuju, 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju, dan 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 6% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka diberikan kebebasan dalam merencanakan pekerjaan yang akan mereka lakukan sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, hal ini dilakukan agar karyawan dapat lebih leluasa untuk merencanakan pekerjaan yang akan mereka lakukan sendiri. Dengan demikian karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka sendiri. Adapun kebebasan yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat merencanakan penyiapan kebutuhan operasi pembangkit.

4.4.1.4.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Keleluasaan Untuk Menggunakan Cara Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.32
Keleluasaan Untuk Menggunakan Cara Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	3	6,0
Cukup setuju	21	42,0
Setuju	19	38,0
Sangat Setuju	5	10,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden dengan jumlah presentase sebesar 42% menjawab cukup setuju, kemudian 19 responden dengan jumlah presentase sebesar 38% menjawab setuju, 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab sangat setuju, 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 6% menjawab tidak setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan bahwa mereka diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, banyaknya karyawan yang menjawab cukup setuju karena memang karyawan diberikan kebebasan oleh pimpinan untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang mereka anggap benar untuk menangani pekerjaan tersebut, namun hal tersebut harus dengan pengawasan dan izin dari pimpinan.

4.4.1.4.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kesempatan Untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Terkait Dengan Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.

Tabel 4.33
Kesempatan Untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Terkait Dengan Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	12	24,0
Setuju	27	54,0
Sangat Setuju	7	14,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden dengan jumlah presentase sebesar 24% menjawab cukup setuju, kemudian 19 responden dengan jumlah presentase sebesar 38% menjawab setuju, 7 responden dengan jumlah presentase sebesar 14% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam unit pembangkit. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, hal tersebut berkaitan dengan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Berangkat dari hal tersebut karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara mereka sendiri, yang

mereka anggap benar sehingga mereka tidak semata-mata hanya memberi saran namun juga merealisasikan.

4.4.1.4.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kebebasan Untuk Berpikir Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.34
Kebebasan Untuk Berpikir Sendiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	11	22,0
Setuju	30	60,0
Sangat Setuju	8	16,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden dengan jumlah presentase sebesar 60% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab cukup setuju, 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab sangat setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, karyawan divisi operasi diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri tanpa harus terpaku dengan keputusan manajemen namun hal tersebut harus senantiasa dikoordinasikan dengan atasan terkait keputusan yang memiliki risiko tinggi. Hal ini mampu membuat

karyawan untuk melakukan inovasi secara berkesinambungan dalam peningkatan kinerja operasional unit pembangkit

4.4.1.5 Dimensi *Feedback*

Feedback adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya. Dengan kata lain, karyawan mengetahui seberapa efektif mereka dalam bekerja. Hal ini mencakup cara melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan. Dalam penelitian ini dimensi *Feedback* mempunyai 4 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.35 di bawah ini.

Tabel 4.35
Nilai Mean pada Dimensi *Feedback*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Rekan kerja memberikan umpan balik	3.98	Tinggi
2	Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja karyawan	3.78	Tinggi
3	Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang diperbuat selama bekerja	3.94	Tinggi
4	Mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang dilakukan	3.82	Tinggi
Total		3.88	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *autonomy* sebesar 3.88 dengan kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *feedback* semua indikator dari 1 hingga indikator 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 3.78 sampai 3.98. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator menunjukkan rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 1 yaitu “rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai *mean* sebesar 3.98. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 2 yaitu “pimpinan

memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja saya” dengan nilai *mean* sebesar 3.78. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.1.5.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Rekan Kerja Memberikan Umpan Balik

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator rekan kerja memberikan umpan balik.

Tabel 4.36
Rekan Kerja Memberikan Umpan Balik
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	8	16,0
Setuju	32	64,0
Sangat Setuju	9	18,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden dengan jumlah presentase sebesar 64% menjawab setuju, kemudian 9 responden dengan jumlah presentase sebesar 18% menjawab sangat setuju, 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa rekan kerja mereka memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, umpan balik dari rekan kerja dapat berupa kritikan apabila temannya melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Tidak hanya itu, rekan kerja saling memberikan pengetahuan, keahlian,

serta keterampilan yang ia miliki kepada teman-teman yang masih tergolong baru. Dengan demikian, mereka dapat bertukar pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4.1.5.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Informasi Secara Langsung Mengenai Keefektifan Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja Karyawan.

Tabel 4.37
Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	13	26,0
Setuju	28	56,0
Sangat Setuju	7	14,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden dengan jumlah presentase sebesar 56% menjawab setuju, kemudian 13 responden dengan jumlah presentase sebesar 26% menjawab cukup setuju, 7 responden dengan jumlah presentase sebesar 14% menjawab cukup setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja para karyawannya. Dengan demikian, masing-masing karyawan mengetahui seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, keefektifan kinerja karyawan

yang diberitahukan secara langsung apabila karyawan melakukan kesalahan maka pimpinan akan langsung menegur karyawan tersebut.

4.4.1.5.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Kritik Atas Kesalahan-Kesalahan yang Diperbuat Selama Bekerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang diperbuat selama bekerja.

Tabel 4.38
Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang diperbuat selama bekerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	8	16,0
Setuju	31	62,0
Sangat Setuju	9	18,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan jumlah presentase sebesar 62% menjawab setuju, kemudian 9 responden dengan jumlah presentase sebesar 18% menjawab sangat setuju, 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab cukup setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang mereka perbuat dalam bekerja sehingga karyawan mengetahui kesalahan mereka dan tidak akan mengulangnya kembali. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, kesalahan-kesalahan yang diperbuat biasanya seperti lengah dalam

memantau monitor sehingga terjadi gangguan yang tidak diketahui atau luput dari penglihatan.

4.4.1.5.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengetahui Seberapa Efektif Hasil Pekerjaan yang Dilakukan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.39
Mengetahui Seberapa Efektif Hasil Pekerjaan yang Dilakukan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	3	6,0
Cukup setuju	5	10,0
Setuju	36	72,0
Sangat Setuju	5	10,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden dengan jumlah presentase sebesar 72% menjawab setuju, kemudian 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab sangat setuju, 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab cukup setuju, 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa dengan adanya kritikan dan informasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja mengenai kesalahan dan keefektifan kinerja para karyawan membuat karyawan mengetahui seberapa efektif mereka dalam bekerja.

4.4.2 Variabel Motivasi

Penelitian variabel motivasi diukur melalui tiga dimensi yang diambil dari teori Robbins yaitu *direction*, *intensity*, dan *persistence*. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai *mean* untuk variabel motivasi.

Tabel 4.40
Nilai Mean pada Variabel Motivasi

No	Dimensi	Mean	Keterangan
1	<i>Direction</i>	4.07	Tinggi
2	<i>Intensity</i>	4.11	Tinggi
3	<i>Persistence</i>	4.20	Sangat Tinggi
Total		4.13	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Hasil tabel menunjukkan nilai *mean* untuk variabel motivasi sebesar 4.13 dengan kategori tinggi. Selanjutnya, penilaian responden terhadap setiap indikator pada tiga dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

4.4.2.1 Dimensi *Direction*

Direction adalah upaya yang diarahkan ke sasaran untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian ini dimensi *direction* mempunyai 5 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.41 di bawah ini.

Tabel 4.41
Nilai Mean pada Dimensi *Direction*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Bersehat untuk datang kerja	4.28	Sangat Tinggi
2	Berusaha untuk bekerja sebaik mungkin	4.26	Sangat Tinggi
3	Berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan	4.20	Sangat Tinggi
4	Tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja	3.74	Tinggi
5	Mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan	3.86	Tinggi
Total		4.07	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *direction* sebesar 4.07 dengan kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *direction* pada indikator 1 dan 2 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.26 sampai 4.28, sedangkan pada indikator 3, 4 dan 5 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.26 sampai 4.28. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator 1 dan 2 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sedangkan untuk indikator 3, 4 dan 5 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 1 yaitu “saya selalu bersemangat untuk datang kerja” dengan nilai *mean* sebesar 4.28. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 4 yaitu “saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja” dengan nilai *mean* sebesar 3.74. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.2.1.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bersemangat Untuk Datang Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator bersemangat untuk datang kerja.

Tabel 4.42
Bersemangat Untuk Datang Kerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	31	62,0
Sangat Setuju	17	34,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan jumlah presentase sebesar 62% menjawab setuju, kemudian 17 responden dengan jumlah presentase sebesar 34% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu bersemangat untuk datang bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesadaran dari karyawan untuk senantiasa semangat datang kerja disebabkan adanya rasa tanggung jawab yang besar dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang cukup tinggi.

4.4.2.1.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Bekerja Sebaik Mungkin

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator berusaha untuk bekerja sebaik mungkin.

Tabel 4.43
Berusaha Untuk Bekerja Sebaik Mungkin
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	2	4,0
Setuju	33	66,0
Sangat Setuju	15	30,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden dengan jumlah presentase sebesar 66% menjawab setuju, kemudian 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya arahan dan dorongan motivasi baik dari rekan kerja ataupun pimpinan serta adanya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin. Dengan karyawan bekerja sebaik mungkin maka mereka membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.4.2.1.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Bekerja Sesuai Arahan Perusahaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan.

Tabel 4.44
Berusaha Untuk Bekerja Sesuai Arahan Perusahaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	0	0,0
Setuju	37	74,0
Sangat Setuju	12	24,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden dengan jumlah presentase sebesar 74% menjawab setuju, kemudian 12 responden dengan jumlah presentase sebesar 24% menjawab sangat setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka bekerja sesuai dengan arahan yang telah diberikan oleh perusahaan dan pimpinan mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar,

dengan adanya arahan dari perusahaan maka karyawan divisi operasi mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4.4.2.1.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Tidak Pernah Membuang-buang Waktu Dalam Bekerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja.

Tabel 4.45
Tidak Pernah Membuang-buang Waktu Dalam Bekerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	11	22,0
Setuju	34	68,0
Sangat Setuju	3	6,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab cukup setuju, 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 6% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, pekerjaan dalam divisi operasi sangat membutuhkan konsentrasi yang tinggi sehingga karyawan tidak boleh lengah dalam memantau layar monitor. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan divisi operasi

tidak boleh membuang-buang waktu dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan. Kemudian, adanya pengawasan dari pimpinan mereka yang membuat mereka tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan akan cepat selesai dengan efisien dan efektif.

4.4.2.1.5 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mendapat Arahan yang Jelas Dari Pimpinan Mengenai Pekerjaan yang Akan Dilakukan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Tabel 4.46
Mendapat Arahan yang Jelas Dari Pimpinan Mengenai Pekerjaan yang Akan Dilakukan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	10	20,0
Setuju	31	62,0
Sangat Setuju	7	14,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan jumlah presentase sebesar 62% menjawab setuju, kemudian 7 responden dengan jumlah presentase sebesar 14% menjawab sangat setuju, 10 responden dengan jumlah presentase sebesar 20% menjawab cukup setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Dengan adanya arahan yang jelas dari pimpinan maka karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.4.2.2 Dimensi *Intensity*

Intensity berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Dalam penelitian ini *intensity* mempunyai 7 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.47 di bawah ini.

Tabel 4.47
Nilai Mean pada Dimensi *Intensity*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan	4.12	Tinggi
2	Berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja	4.14	Tinggi
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir	3.94	Tinggi
4	Cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan	3.98	Tinggi
5	Bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun	4.10	Tinggi
6	Berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan	4.26	Sangat Tinggi
7	Bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi	4.20	Sangat Tinggi
Total		4.11	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *intensity* sebesar 4.11 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *intensity* pada indikator 1, 2, 3, 4, 5 dan 9 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 3.94 sampai 4.20, sedangkan pada indikator 6, 7 dan 8 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 4.26 sampai 4.38. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk indikator 1, 2, 3, 4, 5 dan 9 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori

tinggi, sedangkan untuk indikator 6, 7 dan 8 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 7 yaitu “saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja” dengan nilai *mean* sebesar 4.38. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 3 yaitu “saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir” dengan nilai *mean* sebesar 3.94. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.2.2.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Mengeluarkan Kemampuan yang Dimiliki Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator berusaha mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.48
Berusaha Mengeluarkan Kemampuan yang Dimiliki Untuk Menyelesaikan Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	3	6,0
Setuju	35	70,0
Sangat Setuju	11	22,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase sebesar 70% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab sangat setuju, 3 responden dengan

jumlah presentase sebesar 6% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha untuk mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang terbaik.

4.4.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Menggunakan Berbagai Keterampilan Dalam Bekerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator berusaha menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja.

Tabel 4.49
Berusaha Menggunakan Berbagai Keterampilan yang Saya Miliki Dalam Bekerja
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	38	76,0
Sangat Setuju	10	20,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden dengan jumlah presentase sebesar 76% menjawab setuju, kemudian 10 responden dengan jumlah presentase sebesar 20% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu

berusaha untuk menggunakan berbagai keterampilan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.4.2.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Akhir

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir.

Tabel 4.50
Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Utuh Dari Awal Hingga Akhir
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	9	18,0
Setuju	31	62,0
Sangat Setuju	9	18,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan jumlah presentase sebesar 62% menjawab setuju, kemudian 9 responden dengan jumlah presentase sebesar 18% menjawab sangat setuju, 9 responden dengan jumlah presentase sebesar 18% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai.

4.4.2.2.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Cepat Tanggap Terhadap Permasalahan yang Muncul Dalam Perusahaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan.

Tabel 4.51
Cepat Tanggap Terhadap Permasalahan yang Muncul Dalam Perusahaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	4,0
Cukup setuju	5	10,0
Setuju	35	70,0
Sangat Setuju	8	16,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase sebesar 70% menjawab setuju, kemudian 8 responden dengan jumlah presentase sebesar 16% menjawab sangat setuju, 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 10% menjawab cukup setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha untuk cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul di dalam perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

4.4.2.2.5 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bekerja Atas Kemauan Sendiri Tanpa Ada Paksaan Dari Pihak Manapun

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk

mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Tabel 4.52
Bekerja Atas Kemauan Sendiri Tanpa Ada Paksaan Dari Pihak Manapun
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	4	8,0
Setuju	34	68,0
Sangat Setuju	11	22,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab sangat setuju, 4 responden dengan jumlah presentase sebesar 8% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka bekerja atas kemauan mereka sendiri tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

4.4.2.2.6 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Pimpinan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator pernyataan berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan.

Tabel 4.53
Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Pimpinan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0

Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	32	64,0
Sangat Setuju	16	32,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden dengan jumlah presentase sebesar 64% menjawab setuju, kemudian 16 responden dengan jumlah presentase sebesar 32% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka bekerja selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PJB UP Muara Tawar, hal ini berupaya untuk mencari solusi yang baik terkait permasalahan yang terjadi pada perusahaan dengan cara mengkomunikasikan hal tersebut kepada pimpinan.

4.4.2.2.7 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bekerja Secara Maksimal Untuk Mencapai Tujuan Organisasi

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.54
Bekerja Secara Maksimal Untuk Mencapai Tujuan Organisasi
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	0	0,0
Setuju	37	74,0
Sangat Setuju	12	24,0

Total	50	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden dengan jumlah presentase sebesar 74% menjawab setuju, kemudian 12 responden dengan jumlah presentase sebesar 24% menjawab sangat setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

4.4.2.3 Dimensi *Persistence*

Persistence mempunyai 4 indikator. Nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel 4.55 di bawah ini.

Tabel 4.55
Nilai Mean pada Dimensi *Persistence*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan	4.22	Sangat Tinggi
2	Tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya	4.22	Sangat Tinggi
3	Berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan	4.16	Tinggi
Total		4.20	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa nilai *mean* untuk dimensi *persistence* sebesar 4.20 dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Kemudian, rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pada dimensi *persistence* pada indikator 1 dan 2 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar 4.22, sedangkan pada indikator 3 dan 4 menunjukkan nilai *mean* yang berkisar diantara 3.78 sampai 4.16. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk

indikator 1 dan 2 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sedangkan untuk indikator 3 dan 4 rata-rata jawaban responden dan persepsi karyawan atas pernyataan-pernyataan yang diberikan termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 1 dan 2 yaitu “saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan” dan “saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya” dengan nilai *mean* sebesar 4.22. Sedangkan, nilai *mean* terendah pada dimensi ini dimiliki oleh indikator no 3 yaitu “Saya tidak mempunyai niat pindah kerja ke perusahaan lain” dengan nilai *mean* sebesar 3.78. Dalam rangka memperjelas mengenai pernyataan responden dari tiap-tiap pernyataan yang digunakan, maka berikut ini akan disajikan analisis jawaban responden dari masing-masing pernyataan seperti berikut:

4.4.2.3.1 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Bertanggung Jawab Penuh Atas Hasil Pekerjaan yang Dilakukan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.56
Bertanggung Jawab Penuh Atas Hasil Pekerjaan yang Saya Lakukan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Cukup setuju	2	4,0
Setuju	35	70,0
Sangat Setuju	13	26,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden dengan jumlah presentase sebesar 70% menjawab setuju, kemudian 13 responden

dengan jumlah presentase sebesar 26% menjawab sangat setuju, dan 2 responden dengan jumlah presentase sebesar 4% menjawab cukup setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan jika suatu saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atas *output* pekerjaan mereka.

4.4.2.3.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Tidak Pernah Menyerah Terhadap Pekerjaan yang Menantang

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang.

Tabel 4.57
Tidak Pernah Menyerah Terhadap Pekerjaan yang Menantang
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	34	68,0
Sangat Setuju	14	28,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden dengan jumlah presentase sebesar 68% menjawab setuju, kemudian 14 responden dengan jumlah presentase sebesar 28% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi mereka, seperti mereka harus

turun lapangan dan berhubungan dengan mesin-mesin yang akan beroperasi untuk pembangkitan listrik.

4.4.2.3.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berusaha Untuk Memecahkan Masalah Dalam Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari indikator berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.58
Berusaha Untuk Memecahkan Masalah Dalam Pekerjaan
n=50

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	2,0
Cukup setuju	1	2,0
Setuju	37	74,0
Sangat Setuju	11	22,0
Total	50	100

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, jawaban 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden dengan jumlah presentase sebesar 74% menjawab setuju, kemudian 11 responden dengan jumlah presentase sebesar 22% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab cukup setuju, dan 1 responden dengan jumlah presentase sebesar 2% menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT PJB UP Muara Tawar Divisi Operasi menyatakan kesetujuannya terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan divisi operasi memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dilihat dari keinginan karyawan dalam berkontribusi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan.

4.5 Analisis Regresi

Sebelum analisis regresi, penulis akan membahas mengenai uji korelasi antara kedua variabel yaitu *job characteristics* dengan motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Uji korelasi digunakan untuk mengukur jenis atau arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel yang diukur.

Berikut ini adalah hasil pengolahan kusioner terhadap dua variabel yang diuji hubungannya yaitu *job characteristics* dengan motivasi kerja. Penulis menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 20.0 dengan analisis hubungan *Pearson Correlation* dan *output*-nya berupa tabel hubungan berikut ini:

Tabel 4.59

Correlations

		Job Characteristics	Motivasi
Job Characteristics	Pearson Correlation	1	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai .823 merupakan nilai *r* hitung, dengan sig (2-tailed) atau probabilitas .000. Nilai probabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka *H₀* ditolak. Sehingga kesimpulannya ada hubungan yang positif dan signifikan antara *job characteristics* dengan motivasi.

Untuk kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai koefisien hubungan yang menunjukkan angka .823, ini berarti bahwa nilai hubungan tersebut berada pada kisaran 0.70-0.89 yang mengindikasikan bahwa antara *job characteristics* dengan motivasi memiliki nilai korelasi yang sangat kuat. Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara *job characteristics* dan motivasi, artinya bahwa semakin ideal *job characteristics* yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

Setelah uji korelasi maka proses selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier. Analisis regresi linier adalah melakukan analisis terhadap indikator

yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap yang kedua yaitu melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis *single regression* dengan bantuan SPSS versi 20.0 hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel.

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase variabilitas observasi dari variabel dependen yaitu motivasi yang dijelaskan oleh variabel independennya yaitu *job characteristics*. Koefisien determinasi yang bernilai nol tidak selalu berarti tidak ada pengaruh, akan tetapi hanya menunjukkan tidak adanya pengaruh linier. Analisis regresi dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.60
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,670	3,616

a. Predictors: (Constant), Job Characteristics

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Dari tabel *model summary* diatas terlihat bahwa nilai R atau disebut juga koefisien korelasi antara variabel *job characteristics* terhadap motivasi adalah 0.823, yang berarti hubungan antara *job characteristics* dengan motivasi sebesar 82.30%. Sedangkan nilai R square (R^2) atau disebut juga koefisien determinasi 0.677, artinya 67.70% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya motivasi disebabkan oleh variasi *job characteristics*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.1 Uji Statistik Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. F hitung diperoleh dari hasil perhitungan SPSS pada ANOVA, berikut tabel ANOVA dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.61
Uji Signifikansi Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1315,104	1	1315,104	100,553	,000 ^b
1 Residual	627,776	48	13,079		
Total	1942,880	49			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Job Characteristics

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Tabel tersebut menampilkan F_{hitung} dari variabel *job characteristics* dengan motivasi sebesar 100.553, sedangkan besaran F_{tabel} adalah 4,04 yang dilihat pada tabel F. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $100.553 > 4.04$, yang berarti bahwa hipotesis diterima dimana terdapat pengaruh yang positif dari *job characteristics* terhadap motivasi atau dapat disimpulkan bahwa model linier ini tepat dan dapat digunakan. Selain membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ada cara yang lebih mudah untuk menentukan ketepatan model diatas, yaitu dengan membandingkan probabilitas (pada tabel ANOVA tertulis sig) dengan taraf nyatanya (0.05), dimana:

- Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak
- Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima

Pada tabel ANOVA diatas hasil signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job characteristics* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar.

4.5.2 Uji Signifikansi Uji T

Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi, yaitu apakah *job characteristics* berpengaruh secara nyata atau tidak.

$H_0 =$ *Job characteristics* tidak berpengaruh terhadap Motivasi

$H_a =$ *Job characteristics* berpengaruh terhadap Motivasi

Untuk melihat nilai T_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS 20.0 pada *coefficients*, berikut tabel *Coefficients* dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.62
Uji Signifikansi Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,165	5,063		2,205	,032
Job Characteristics	,571	,057	,823	10,028	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil olah penulis dengan SPSS 20.0, Juni 2012

Tabel 4.48 diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 11.165 dan koefisien regresi sebesar 0.571. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut, maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.165 + 0.571X$$

Pada persamaan regresi diatas diketahui nilai konstanta sebesar 11.165, nilai tersebut menyatakan bahwa pada saat variabel *job characteristics* bernilai 0, maka motivasi memiliki nilai 11.165. Dari persamaan regresi tersebut juga dapat diketahui bahwa koefisien regresi bernilai positif, yaitu 0.571, sehingga menggambarkan bahwa ada pengaruh yang berbanding lurus antara *job characteristics* terhadap motivasi.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel independen sebesar 10.028, sedangkan untuk nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.01 yang didapat dari derajat bebas = $n - k$, dimana:

n = jumlah sampel, dalam hal ini bernilai 50

k = jumlah variabel yang digunakan. Dalam hal ini bernilai 2 sehingga derajat kebebasannya adalah 48 (50-2).

Berdasarkan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.028 > 2.01$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti *job characteristics* berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap motivasi.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bab empat menunjukkan bahwa *job characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *job characteristics* terhadap motivasi telah terbukti kebenarannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerjaan divisi operasi pada PT PJB UP Muara Tawar telah dirancang dengan memadukan lima dimensi *job characteristics* yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback* yang telah menimbulkan dorongan motivasi yang kuat bagi karyawan divisi operasi dalam bekerja.

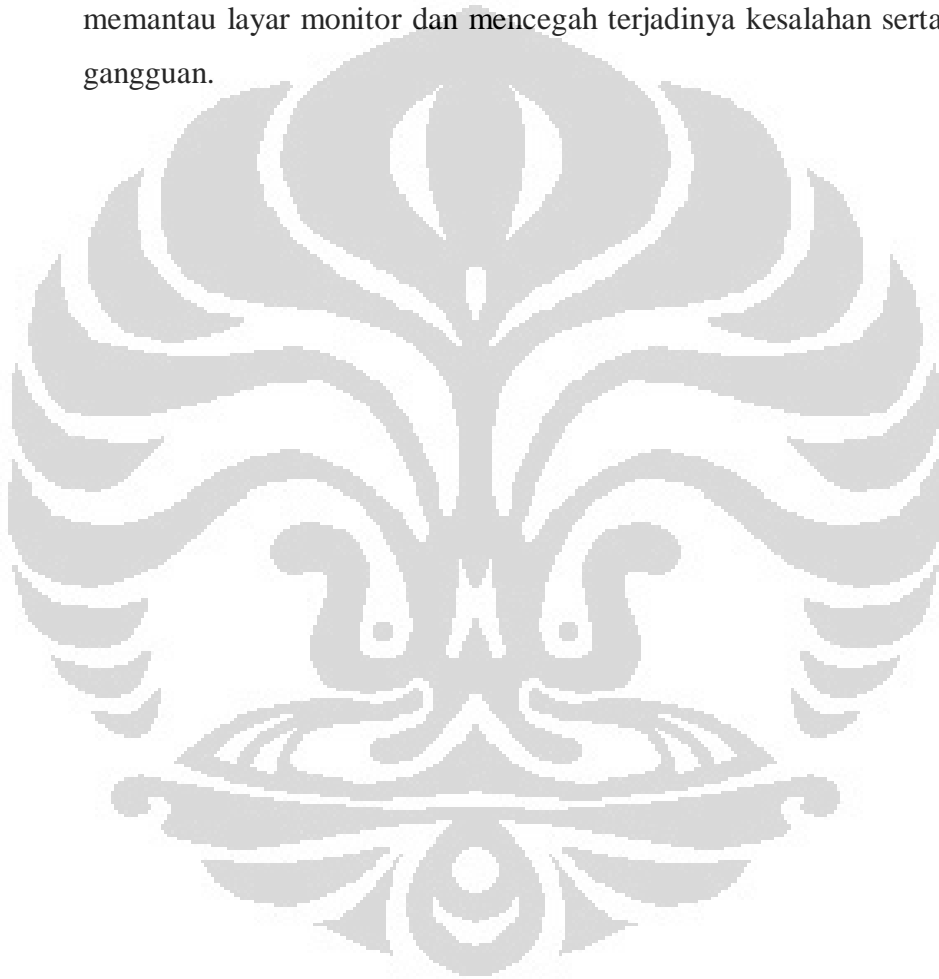
5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka penulis mengajukan beberapa saran yang mengacu pada kesimpulan serta penemuan penelitian di lapangan. Adapun saran yang dimaksud mengacu pada indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan otoritas yang lebih besar bagi karyawan divisi operasi untuk memberikan kebebasan dan kewenangan sehubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian kebebasan dan kewenangan yang cukup untuk menggunakan cara sendiri yang mereka anggap benar tanpa keluar dari prosedur dan intruksi kerja akan memberikan stimulus kepada peningkatan motivasi karyawan serta munculnya ide-ide kreatif dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan inovasi secara berkesinambungan dalam peningkatan kinerja operasional unit pembangkit dan dapat meningkatkan motivasi serta tanggung jawab

karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan, sehingga karyawan tidak terpaksa dengan aturan-aturan baku yang menyebabkan kejenuhan kerja dan memasung kreativitas. Pemberian otonomi ini tentunya dapat diberikan namun dalam batas dan standar yang telah ditetapkan perusahaan yang tentu saja disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2. Sebaiknya pengawasan dari pimpinan lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan agar para karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja. Dengan adanya pengawasan membuat karyawan tidak lengah dalam memantau layar monitor dan mencegah terjadinya kesalahan serta terjadinya gangguan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Ardhana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta, Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Baron, Robert A. and Greenberg, Jerald. (1989). *BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS Understanding and Managing the Human Side of Work-Third Edition*. United States of America: Allyn and Bacon.
- Broto Warsito. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kesehatan Penduduk Masa Depan di Indonesia, Warta Demografi tahun ke-33, edisi I, 2003*. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi UI.
- George, Jennifer M. And Gareth R. Jones (1999). 2nd Edition. *Organization Behavior*. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign*. London: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hair, Bush, Ortinau. (2006). *Marketing Research: Within a changing information environment*. New York: Mc Graw-Hill
- Hair, Joseph P. et. Al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok: Copyrights DIA FISIP UI.
- Ivancevich, John M and Donnely. (1980). *Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. (2001). *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw Hill Higher Education.
- Luthans, Fred. (2001). *Organizational Behavior-seventh edition*. Singapore: McGraw Hill International Edition.
- Malhotra, Naresh K. 2004. *Marketing Research: An Applied Orientation*. New South Wales: Prentice Hall.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moeljono. (2005). *Budaya Organisasi dalam tantangan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Nasution, Mulia. (1994). *Manajemen Personalia aplikasi dalam perusahaan*. Jakarta: Djambatan.

- Neumann, William Lawrence. (2003). *Social Research Methods: qualitative and quantitative approaches, 5th ed.* Boston: Allyn and Bacon.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. (2003). *Human Resource Management.* New York: McGraw Hills.
- Pareek, Udai. (1984). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah, Lina. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. (1999). *MANAGEMENT, sixth edition.* Prentice-Hall International Editions.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior, Tenth Edition.* Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, Sondang P. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business, 2th Edition.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba 4.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi.* Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar).* Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Riset Perilaku Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Walizer, M. H., and Wiener, Paul L. (1991). *Metode dan Analisa Penelitian: Mencari hubungan.* Jakarta: Erlangga.

JURNAL:

- Thomas, Adrian, Buboltz, Walter C, Winkelspecht, Christopher S. *Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction.* (2004). *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 12, No. 2.
- Garg, Pooja and Rastogi, Renu. (2006). *New Model of Job Design: Motivating Employees Performance.* *Journal of Management Development*, Vol. 25 No. 6.

Hadi, Rabia and Adil, Adnan. (2010). *Job Characteristic as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees. Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 36 No. 2.

Kumar, Aneel, Abbas, Dr. Kaiser, Ali Ghumro, Dr Ikhtiar, and Zeeshan, Dr. Ashi. (2011). *Job Characteristic as Predictors of Job Satisfaction and Motivation. Asian Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 1 No. 4.

MAJALAH:

Info PJB: MEDIA INFORMASI DAN KOMUNIKASI PJB, Edisi 71, Agustus 2011.
PJB Membantu Implementasi Tata Kelola Pembangunan Ke Indonesia Timur.

Info PJB: MEDIA INFORMASI DAN KOMUNIKASI PJB, Edisi 73, Desember 2011. *Menyambut Tantangan dan Harapan 2012.*

WEBSITE:

www.ptpjb.com



LAMPIRAN





UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI

Yth,

Bapak/Saudara

Karyawan

PT PJB UP MUARA TAWAR Divisi Operasi

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Suci Megawati, mahasiswi semester akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Niaga, Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Bapak/Saudara. Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui bagaimana persepsi Bapak/Saudara mengenai *job characteristics* Divisi Operasi pada PT PJB UP MUARA TAWAR dan Motivasi Bapak/Saudara dalam bekerja. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner ini se-obyektif mungkin. Bapak/Saudara dimohon untuk membaca pertanyaan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban sesuai dengan pendapat anda.

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Saudara sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Saudara dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Atas bantuan dan kerjasama dari Bapak/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Suci Megawati

No. Kuesioner

--	--

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

DIVISI OPERASI PADA PT PJB UP MUARA TAWAR

I. Karakteristik Responden

Petunjuk : Isilah daftar pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada tempat yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : [1] Laki-laki
[2] Perempuan
2. Usia : tahun
3. Lama Bekerja : tahun
4. Pendidikan : [1] SMU/Sederajat
[2] D3/Sederajat
[3] S1/Sederajat
[4] S2/Sederajat
5. Status Perkawinan : [1] Menikah
[2] Belum Menikah
6. Status Kepegawaian : [1] Tetap
[2] Kontrak

II. Isi Kuesioner

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:
 - 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2= Tidak Setuju (TS)
 - 3= Cukup Setuju (CS)
 - 4= Setuju (S)
 - 5= Sangat Setuju (SS)
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih jawaban, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian beri tanda silang (X) pada jawaban yang baru
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat
6. Saya menjamin kerahasiaan identitas beserta jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan

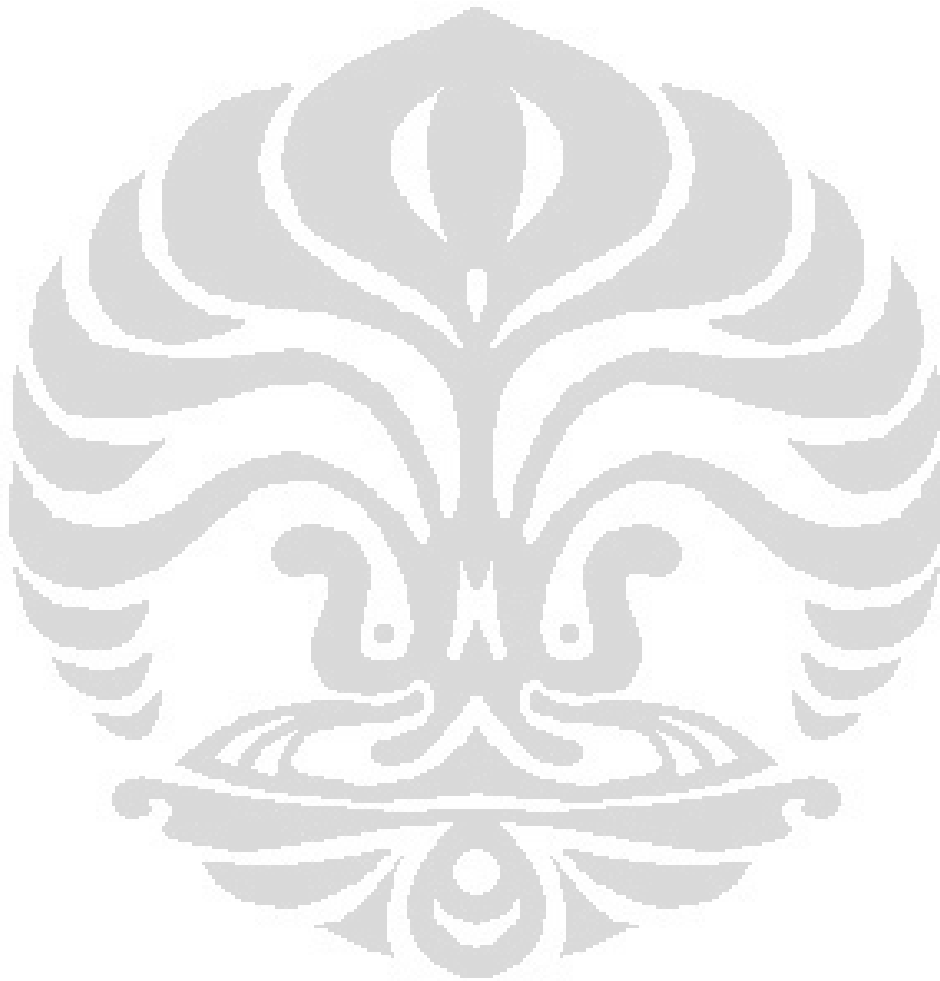
- Selamat mengerjakan -

A. Job Characteristics

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	<i>Skill Variety</i>	1	2	3	4	5
1	Saya menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
4	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada					
5	Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas					
6	Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan saya dalam bekerja					
	<i>Task Identity</i>	1	2	3	4	5
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai					
8	Saya melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai					
9	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah saya kerjakan dari awal hingga pekerjaan selesai					

10	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain					
	<i>Task Significance</i>	1	2	3	4	5
11	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi					
12	Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain					
13	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan					
14	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (<i>customer</i>)					
	<i>Autonomy</i>	1	2	3	4	5
15	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri					
16	Saya diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut					
17	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan divisi operasi					
18	Saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<i>Feedback</i>	1	2	3	4	5
19	Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

20	Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja saya					
21	Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang saya perbuat selama bekerja					
22	Saya mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang saya lakukan					



B. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	<i>Direction</i>	1	2	3	4	5
1	Saya selalu bersemangat untuk datang kerja					
2	Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin					
3	Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan					
4	Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja					
5	Saya mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan					
	<i>Intensity</i>	1	2	3	4	5
6	Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya selalu berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja					
8	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir					
9	Saya selalu cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan					

10	Saya bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun					
11	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan					
12	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi					
	<i>Persistence</i>	1	2	3	4	5
13	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
14	Saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya					
15	Saya selalu berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan					

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi bapak/ibu/saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner ini.

Semoga kesuksesan menyertai kita semua.

Amin ☺

VISI dan MISI PT PJB UP Muara Tawar

VISI

Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia.

MISI

- Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing.
- Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan.
- Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

Integritas:

Kepribadian yang selalu memperjuangkan kebenaran melalui kejujuran dan tanggung jawab.

Keunggulan:

Kondisi dimana kualitas kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

Kerjasama:

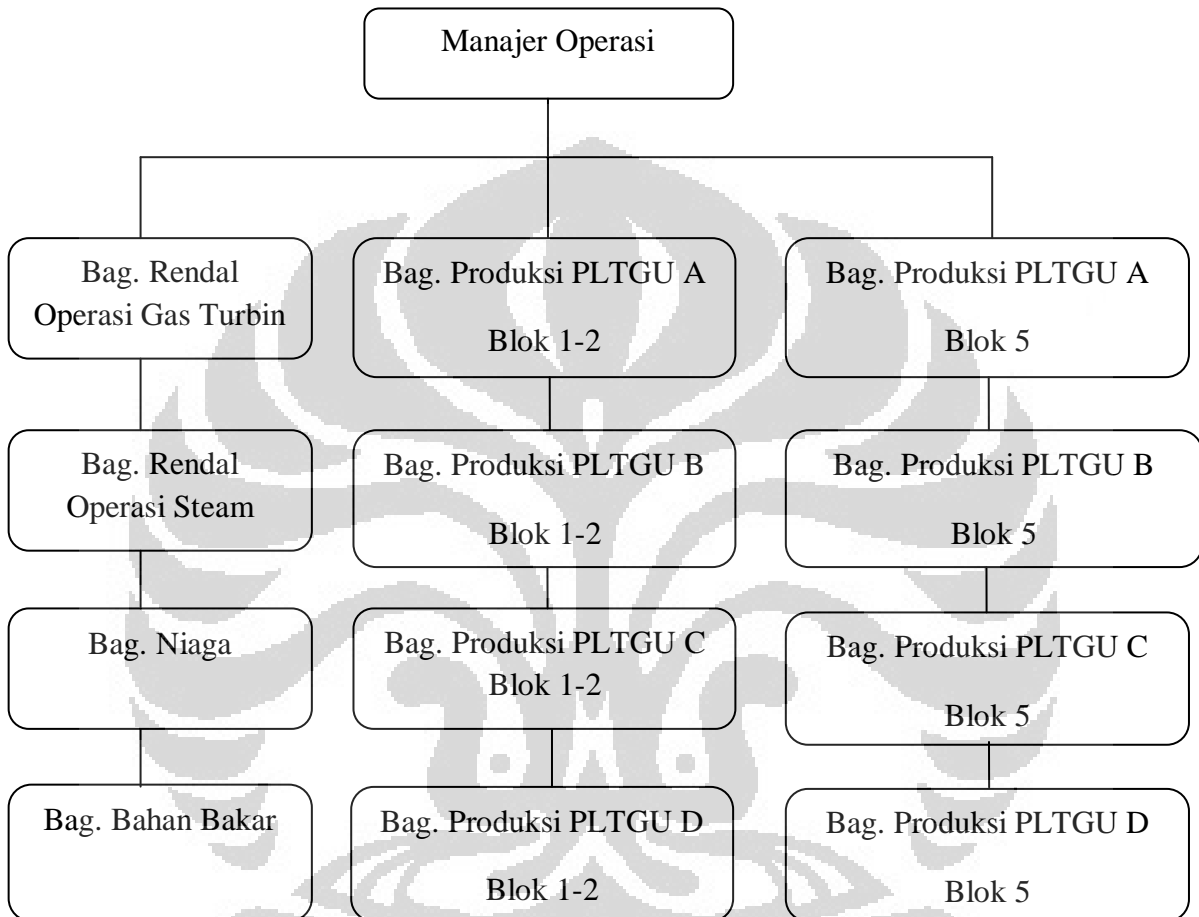
Menyatukan kemampuan serta bakat setiap orang untuk mencapai tujuan bersama.

Pelayanan:

Sikap dan perilaku mementingkan kepuasan pelanggan, pemegang saham, masyarakat dan bangsa.

Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi divisi operasi yang ada pada PT PJB UP Muara Tawar:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Divisi Operasi PT PJB UP Muara Tawar

Sumber: Bagian *Human Resources* PT PJB UP MUARA TAWAR

Organisasi dan Manajemen Perusahaan

Berikut adalah deskripsi tugas dan wewenang yang dijalankan oleh divisi operasi yang menjadi bagian dari PT PJB UP Muara Tawar (KEPUTUSAN DIREKSI No. 031.K/020/DIR/2010, Tgl 11 Maret 2010):

Bidang Operasi dipimpin oleh Manager Operasi, dengan tugas sebagai berikut:

- a. Mengelola kegiatan operasional pembangkit tenaga listrik dan unit dengan sasaran mutu dan efisiensi yang optimal
- b. Merencanakan, menganalisa & mengevaluasi penyiapan kebutuhan operasi pembangkit
- c. Melakukan inovasi secara berkesinambungan dalam peningkatan kinerja operasional unit pembangkit
- d. Mengelola transfer energi sebagai dasar transaksi jual beli energi listrik dengan P3B (Pusat Penyaluran Pengatur Beban)
- e. Menyelenggarakan operasional program manajemen energi (ME) yang terintegrasi pada sistem informasi terpadu PJB
- f. Memastikan bahwa sasaran kinerja bidang operasi yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik
- g. Merencanakan, memonitor & mengendalikan rencana anggaran operasi & anggaran investasi Unit Pembangkit untuk memastikan kegiatan operasi berlangsung secara ekonomis & mencegah penyimpangan-penyimpangan penggunaan anggaran yang terjadi
- h. Memastikan tercapainya sasaran kinerja unit pembangkit sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam penyediaan tenaga listrik
- i. Membuat laporan secara berkala sebagai bahan masukan dan pengambilan keputusan lebih lanjut
- j. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Variabel Job Characteristics

Factor Analysis *Skill Variety*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	83.523
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6
Anti-image Covariance	JC1	.206	-.030	.025	-.104	.028	-.159
	JC2	-.030	.366	-.136	-.101	.099	-.056
	JC3	.025	-.136	.250	.022	-.147	-.010
	JC4	-.104	-.101	.022	.219	-.113	.068
	JC5	.028	.099	-.147	-.113	.195	-.059
	JC6	-.159	-.056	-.010	.068	-.059	.255
	Anti-image Correlation	JC1	.745 ^a	-.110	.112	-.490	.139
JC2		-.110	.791 ^a	-.450	-.357	.371	-.182
JC3		.112	-.450	.756 ^a	.094	-.667	-.041
JC4		-.490	-.357	.094	.763 ^a	-.546	.287
JC5		.139	.371	-.667	-.546	.693 ^a	-.264
JC6		-.693	-.182	-.041	.287	-.264	.763 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Skill Variety*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.15	28.555	5.344	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Task Identity*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.534
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	28.842
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC7	JC8	JC9	JC10
Anti-image Covariance	JC7	.560	-.240	-.233	.145
	JC8	-.240	.545	.108	-.226
	JC9	-.233	.108	.344	-.240
	JC10	.145	-.226	-.240	.341
Anti-image Correlation	JC7	.514 ^a	-.435	-.531	.332
	JC8	-.435	.571 ^a	.251	-.526
	JC9	-.531	.251	.539 ^a	-.701
	JC10	.332	-.526	-.701	.519 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Task Identity*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.30	11.905	3.450	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Task Significance*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	26.558
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC11	JC12	JC13	JC14
Anti-image Covariance	JC11	.461	-.253	-.143	-.082
	JC12	-.253	.590	-.090	.059
	JC13	-.143	-.090	.440	-.257
	JC14	-.082	.059	-.257	.565
Anti-image Correlation	JC11	.737 ^a	-.484	-.316	-.160
	JC12	-.484	.718 ^a	-.177	.102
	JC13	-.316	-.177	.723 ^a	-.516
	JC14	-.160	.102	-.516	.708 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Task Significance*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.80	9.537	3.088	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Autonomy*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.676
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44.150
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC15	JC16	JC17	JC18
Anti-image Covariance	JC15	.415	.107	-.158	-.193
	JC16	.107	.268	-.177	-.128
	JC17	-.158	-.177	.220	.014
	JC18	-.193	-.128	.014	.428
Anti-image Correlation	JC15	.657 ^a	.320	-.521	-.457
	JC16	.320	.631 ^a	-.729	-.377
	JC17	-.521	-.729	.658 ^a	.045
	JC18	-.457	-.377	.045	.781 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Autonomy*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.85	9.292	3.048	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Feedback*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	40.673
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC19	JC20	JC21	JC22
Anti-image Covariance	JC19	.310	-.125	-.130	-.139
	JC20	-.125	.517	-.051	-.081
	JC21	-.130	-.051	.407	-.116
	JC22	-.139	-.081	-.116	.359
Anti-image Correlation	JC19	.794 ^a	-.313	-.366	-.416
	JC20	-.313	.889 ^a	-.111	-.189
	JC21	-.366	-.111	.852 ^a	-.304
	JC22	-.416	-.189	-.304	.829 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Feedback*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.45	8.050	2.837	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Motivasi

Factor Analysis *Direction*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	56.613
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		MV1	MV2	MV3	MV4	MV5
Anti-image Covariance	MV1	.230	-.128	-.116	-.031	-.087
	MV2	-.128	.385	.100	.019	-.101
	MV3	-.116	.100	.449	-.068	-.085
	MV4	-.031	.019	-.068	.547	-.111
	MV5	-.087	-.101	-.085	-.111	.233
Anti-image Correlation	MV1	.816 ^a	-.432	-.362	-.086	-.377
	MV2	-.432	.804 ^a	.241	.040	-.337
	MV3	-.362	.241	.837 ^a	-.138	-.263
	MV4	-.086	.040	-.138	.912 ^a	-.311
	MV5	-.377	-.337	-.263	-.311	.832 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Direction*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.85	13.397	3.660	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Intensity*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,786
Approx. Chi-Square		96,157
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	MV6	MV7	MV8	MV9	MV10	MV11	
Anti-image Covariance	MV6	,264	,110	-,125	-,042	-,028	-,069
	MV7	,110	,320	-,075	-,153	,038	-,112
	MV8	-,125	-,075	,120	-,026	,004	,042
	MV9	-,042	-,153	-,026	,290	-,123	,044
	MV10	-,028	,038	,004	-,123	,372	-,069
	MV11	-,069	-,112	,042	,044	-,069	,302
	MV12	,076	,044	-,091	,017	-,062	-,134
Anti-image Correlation	MV6	,721 ^a	,378	-,703	-,152	-,089	-,246
	MV7	,378	,749 ^a	-,385	-,504	,111	-,361
	MV8	-,703	-,385	,750 ^a	-,141	,020	,221
	MV9	-,152	-,504	-,141	,844 ^a	-,374	,147
	MV10	-,089	,111	,020	-,374	,906 ^a	-,206
	MV11	-,246	-,361	,221	,147	-,206	,799 ^a
	MV12	,334	,174	-,593	,072	-,228	-,549

Anti-image Matrices

	MV12	
Anti-image Covariance	MV6	,076
	MV7	,044
	MV8	-,091
	MV9	,017
	MV10	-,062
	MV11	-,134
	MV12	,198
Anti-image Correlation	MV6	,334 ^a
	MV7	,174
	MV8	-,593
	MV9	,072

	MV10	-,228
	MV11	-,549
	MV12	,762

Reliability *Intensy*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,65	22,450	4,738	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,926	7

Factor Analysis *Persistence*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,642
Approx. Chi-Square		17,970
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		MV13	MV14	MV15
Anti-image Covariance	MV13	,661	-,234	-,026
	MV14	-,234	,428	-,283
	MV15	-,026	-,283	,530
Anti-image Correlation	MV13	,726 ^a	-,440	-,045
	MV14	-,440	,596 ^a	-,594
	MV15	-,045	-,594	,646 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Persistence*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,25	7,987	2,826	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,795	3

Variabel Job Characteristics

Factor Analysis *Skill Variety*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	83.523
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6
Anti-image Covariance	JC1	.206	-.030	.025	-.104	.028	-.159
	JC2	-.030	.366	-.136	-.101	.099	-.056
	JC3	.025	-.136	.250	.022	-.147	-.010
	JC4	-.104	-.101	.022	.219	-.113	.068
	JC5	.028	.099	-.147	-.113	.195	-.059
	JC6	-.159	-.056	-.010	.068	-.059	.255
Anti-image Correlation	JC1	.745 ^a	-.110	.112	-.490	.139	-.693
	JC2	-.110	.791 ^a	-.450	-.357	.371	-.182
	JC3	.112	-.450	.756 ^a	.094	-.667	-.041
	JC4	-.490	-.357	.094	.763 ^a	-.546	.287
	JC5	.139	.371	-.667	-.546	.693 ^a	-.264
	JC6	-.693	-.182	-.041	.287	-.264	.763 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Skill Variety*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.15	28.555	5.344	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Task Identity*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.534
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	28.842
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC7	JC8	JC9	JC10
Anti-image Covariance	JC7	.560	-.240	-.233	.145
	JC8	-.240	.545	.108	-.226
	JC9	-.233	.108	.344	-.240
	JC10	.145	-.226	-.240	.341
Anti-image Correlation	JC7	.514 ^a	-.435	-.531	.332
	JC8	-.435	.571 ^a	.251	-.526
	JC9	-.531	.251	.539 ^a	-.701
	JC10	.332	-.526	-.701	.519 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Task Identity*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.30	11.905	3.450	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Task Significance*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	26.558
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC11	JC12	JC13	JC14
Anti-image Covariance	JC11	.461	-.253	-.143	-.082
	JC12	-.253	.590	-.090	.059
	JC13	-.143	-.090	.440	-.257
	JC14	-.082	.059	-.257	.565
Anti-image Correlation	JC11	.737 ^a	-.484	-.316	-.160
	JC12	-.484	.718 ^a	-.177	.102
	JC13	-.316	-.177	.723 ^a	-.516
	JC14	-.160	.102	-.516	.708 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Task Significance*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.80	9.537	3.088	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Autonomy*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.676
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44.150
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC15	JC16	JC17	JC18
Anti-image Covariance	JC15	.415	.107	-.158	-.193
	JC16	.107	.268	-.177	-.128
	JC17	-.158	-.177	.220	.014
	JC18	-.193	-.128	.014	.428
Anti-image Correlation	JC15	.657 ^a	.320	-.521	-.457
	JC16	.320	.631 ^a	-.729	-.377
	JC17	-.521	-.729	.658 ^a	.045
	JC18	-.457	-.377	.045	.781 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Autonomy*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.85	9.292	3.048	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Feedback*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	40.673
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		JC19	JC20	JC21	JC22
Anti-image Covariance	JC19	.310	-.125	-.130	-.139
	JC20	-.125	.517	-.051	-.081
	JC21	-.130	-.051	.407	-.116
	JC22	-.139	-.081	-.116	.359
Anti-image Correlation	JC19	.794 ^a	-.313	-.366	-.416
	JC20	-.313	.889 ^a	-.111	-.189
	JC21	-.366	-.111	.852 ^a	-.304
	JC22	-.416	-.189	-.304	.829 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Feedback*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.45	8.050	2.837	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Motivasi

Factor Analysis *Direction*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	56.613
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		MV1	MV2	MV3	MV4	MV5
Anti-image Covariance	MV1	.230	-.128	-.116	-.031	-.087
	MV2	-.128	.385	.100	.019	-.101
	MV3	-.116	.100	.449	-.068	-.085
	MV4	-.031	.019	-.068	.547	-.111
	MV5	-.087	-.101	-.085	-.111	.233
Anti-image Correlation	MV1	.816 ^a	-.432	-.362	-.086	-.377
	MV2	-.432	.804 ^a	.241	.040	-.337
	MV3	-.362	.241	.837 ^a	-.138	-.263
	MV4	-.086	.040	-.138	.912 ^a	-.311
	MV5	-.377	-.337	-.263	-.311	.832 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Direction*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.85	13.397	3.660	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Factor Analysis *Intensity*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,786
Approx. Chi-Square		96,157
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	MV6	MV7	MV8	MV9	MV10	MV11	
Anti-image Covariance	MV6	,264	,110	-,125	-,042	-,028	-,069
	MV7	,110	,320	-,075	-,153	,038	-,112
	MV8	-,125	-,075	,120	-,026	,004	,042
	MV9	-,042	-,153	-,026	,290	-,123	,044
	MV10	-,028	,038	,004	-,123	,372	-,069
	MV11	-,069	-,112	,042	,044	-,069	,302
	MV12	,076	,044	-,091	,017	-,062	-,134
Anti-image Correlation	MV6	,721 ^a	,378	-,703	-,152	-,089	-,246
	MV7	,378	,749 ^a	-,385	-,504	,111	-,361
	MV8	-,703	-,385	,750 ^a	-,141	,020	,221
	MV9	-,152	-,504	-,141	,844 ^a	-,374	,147
	MV10	-,089	,111	,020	-,374	,906 ^a	-,206
	MV11	-,246	-,361	,221	,147	-,206	,799 ^a
	MV12	,334	,174	-,593	,072	-,228	-,549

Anti-image Matrices

	MV12	
Anti-image Covariance	MV6	,076
	MV7	,044
	MV8	-,091
	MV9	,017
	MV10	-,062
	MV11	-,134
	MV12	,198
Anti-image Correlation	MV6	,334 ^a
	MV7	,174
	MV8	-,593
	MV9	,072

	MV10	-,228
	MV11	-,549
	MV12	,762

Reliability *Intensy*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,65	22,450	4,738	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,926	7

Factor Analysis *Persistence*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,642
Approx. Chi-Square		17,970
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		MV13	MV14	MV15
Anti-image Covariance	MV13	,661	-,234	-,026
	MV14	-,234	,428	-,283
	MV15	-,026	-,283	,530
Anti-image Correlation	MV13	,726 ^a	-,440	-,045
	MV14	-,440	,596 ^a	-,594
	MV15	-,045	-,594	,646 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability *Persistence*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,25	7,987	2,826	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,795	3

Lampiran 6

Statistics

		Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/Sederajat	22	44,0	44,0	44,0
	D3/Sederajat	11	22,0	22,0	66,0
	S1/Sederajat	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	30	60,0	60,0	60,0
	Belum Menikah	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	100,0	100,0	100,0

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	50	100,0	100,0	100,0

Statistics

		Usia	Lama Bekerja
N	Valid	50	50
	Missing	0	0

Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2,0	2,0	2,0
	21	2	4,0	4,0	6,0
	22	1	2,0	2,0	8,0
	23	5	10,0	10,0	18,0
	24	3	6,0	6,0	24,0
	25	4	8,0	8,0	32,0
	26	2	4,0	4,0	36,0
	27	2	4,0	4,0	40,0
	28	5	10,0	10,0	50,0
	29	7	14,0	14,0	64,0
	30	6	12,0	12,0	76,0
	32	4	8,0	8,0	84,0
	33	1	2,0	2,0	86,0
	34	2	4,0	4,0	90,0
	35	1	2,0	2,0	92,0
	38	1	2,0	2,0	94,0
	39	1	2,0	2,0	96,0
	40	1	2,0	2,0	98,0
	49	1	2,0	2,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	10,0	10,0	10,0
2	13	26,0	26,0	36,0
3	5	10,0	10,0	46,0
5	5	10,0	10,0	56,0
6	1	2,0	2,0	58,0
7	10	20,0	20,0	78,0
8	2	4,0	4,0	82,0
9	3	6,0	6,0	88,0
10	2	4,0	4,0	92,0
15	1	2,0	2,0	94,0
18	1	2,0	2,0	96,0
19	1	2,0	2,0	98,0
27	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7

Statistics

		Saya menggunakan banyak keterampilan dalam bekerja	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	Saya membutuhkan pengembangan kreativitas keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya	Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan saya dalam bekerja	Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai	Saya melibatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai	Saya diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai	Output dari pekerjaan saya, benar-benar memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi	Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (customer)	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya diberikan keleluasaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut	Saya diberikan kesempatan untuk mengatur pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri	Saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai cara melaksanakan pekerjaan	Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja saya
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang saya perbuat selama bekerja	Saya mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang saya lakukan	Saya selalu bersemangat untuk datang kerja	Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin	Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja	Saya mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan	Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan	Saya selalu berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya selalu cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan	Saya bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya	Saya selalu berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan
N	Valid	50	50
	Missing	0	0

Frequency Table

Saya menggunakan banyak keterampilan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Cukup Setuju	5	10,0	10,0	14,0
Valid Setuju	35	70,0	70,0	84,0
Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	6,0
Valid Cukup Setuju	8	16,0	16,0	22,0
Setuju	33	66,0	66,0	88,0
Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	2	4,0	4,0	6,0
Valid Setuju	33	66,0	66,0	72,0
Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya membutuhkan pengembangan kreativitas keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Valid Setuju	15	30,0	30,0	32,0
Valid Sangat Setuju	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid Cukup Setuju	8	16,0	16,0	20,0
Valid Setuju	29	58,0	58,0	78,0
Valid Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan saya dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid Cukup Setuju	4	8,0	8,0	12,0
Valid Setuju	30	60,0	60,0	72,0
Valid Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Cukup Setuju	3	6,0	6,0	10,0
Setuju	34	68,0	68,0	78,0
Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya melibatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Setuju	35	70,0	70,0	74,0
Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Setuju	34	68,0	68,0	72,0
Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Output dari pekerjaan saya, benar-benar memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	3	6,0	6,0	8,0
Valid Setuju	29	58,0	58,0	66,0
Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	5	10,0	10,0	12,0
Valid Setuju	31	62,0	62,0	74,0
Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	4	8,0	8,0	8,0
Valid Setuju	33	66,0	66,0	74,0
Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	32	64,0	64,0	68,0
Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan
(customer)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	8,0	8,0	8,0
Valid Setuju	28	56,0	56,0	64,0
Valid Sangat Setuju	18	36,0	36,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

**Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya
lakukan sendiri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
Valid Tidak Setuju	2	4,0	4,0	10,0
Valid Cukup Setuju	10	20,0	20,0	30,0
Valid Setuju	29	58,0	58,0	88,0
Valid Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

**Saya diberikan keleluasaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang
digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid Tidak Setuju	3	6,0	6,0	10,0
Valid Cukup Setuju	21	42,0	42,0	52,0
Valid Setuju	19	38,0	38,0	90,0
Valid Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

Saya diberikan kesempatan untuk mengatur pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Tidak Setuju	2	4,0	4,0	8,0
Cukup Setuju	12	24,0	24,0	32,0
Setuju	27	54,0	54,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	11	22,0	22,0	24,0
Setuju	30	60,0	60,0	84,0
Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai cara melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	8	16,0	16,0	18,0
Setuju	32	64,0	64,0	82,0
Sangat Setuju	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Cukup Setuju	13	26,0	26,0	30,0
Setuju	28	56,0	56,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang saya perbuat selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Cukup Setuju	8	16,0	16,0	20,0
Setuju	31	62,0	62,0	82,0
Sangat Setuju	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang saya lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	3	6,0	6,0	8,0
Cukup Setuju	5	10,0	10,0	18,0
Setuju	36	72,0	72,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu bersemangat untuk datang kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	31	62,0	62,0	66,0
Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid Setuju	33	66,0	66,0	70,0
Sangat Setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Valid Setuju	37	74,0	74,0	76,0
Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Cukup Setuju	11	22,0	22,0	26,0
Setuju	34	68,0	68,0	94,0
Sangat Setuju	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Cukup Setuju	10	20,0	20,0	24,0
Valid Setuju	31	62,0	62,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	3	6,0	6,0	8,0
Valid Setuju	35	70,0	70,0	78,0
Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	38	76,0	76,0	80,0
Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	9	18,0	18,0	20,0
Valid Setuju	31	62,0	62,0	82,0
Sangat Setuju	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Cukup Setuju	5	10,0	10,0	14,0
Valid Setuju	35	70,0	70,0	84,0
Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	4	8,0	8,0	10,0
Valid Setuju	34	68,0	68,0	78,0
Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	32	64,0	64,0	68,0
Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Valid Setuju	37	74,0	74,0	76,0
Valid Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid Setuju	35	70,0	70,0	74,0
Valid Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Valid Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	34	68,0	68,0	72,0
Valid Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Valid Cukup Setuju	1	2,0	2,0	4,0
Valid Setuju	37	74,0	74,0	78,0
Valid Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja	50	2	5	3,98	,654
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	50	1	5	3,80	,833
Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan berbagai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	50	2	5	4,20	,606
Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada	50	3	5	4,66	,519
Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas	50	2	5	3,98	,742
Perusahaan menyediakan kegiatan pelatihan untuk menambah keterampilan saya dalam bekerja	50	2	5	4,12	,718
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai	50	1	5	4,06	,740
Saya melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai	50	2	5	4,20	,571
Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah saya kerjakan dari awal hingga pekerjaan selesai	50	2	5	4,22	,582
Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	50	2	5	4,24	,657
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi	50	2	5	4,12	,659
Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh pada pekerjaan individu lain	50	3	5	4,18	,560
Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan	50	2	5	4,26	,600
Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan (customer)	50	3	5	4,28	,607
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri	50	1	5	3,66	,961
Saya diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	50	1	5	3,44	,907
Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan divisi operasi	50	1	5	3,70	,909
Saya diberikan kebebasan untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	50	1	5	3,88	,746
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan	50	2	5	3,98	,654
Pimpinan memberikan informasi secara langsung mengenai keefektifan kinerja saya	50	1	5	3,78	,790
Pimpinan memberikan kritik atas kesalahan-kesalahan yang saya perbuat selama bekerja	50	2	5	3,94	,712
Saya mengetahui seberapa efektif hasil pekerjaan yang saya lakukan	50	1	5	3,82	,774
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu bersemangat untuk datang kerja	50	2	5	4,28	,607
Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin	50	3	5	4,26	,527
Saya selalu berusaha untuk bekerja sesuai arahan perusahaan	50	2	5	4,20	,535
Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja	50	1	5	3,74	,694
Saya mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan	50	2	5	3,86	,700
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu berusaha mengeluarkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan	50	2	5	4,12	,594
Saya selalu berusaha menggunakan berbagai keterampilan yang saya miliki dalam bekerja	50	2	5	4,14	,535
Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir	50	1	5	3,94	,740
Saya selalu cepat tanggap terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan	50	2	5	3,98	,654
Saya bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun	50	2	5	4,10	,614
Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan	50	2	5	4,26	,600
Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi	50	2	5	4,20	,535
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	50	3	5	4,22	,507
Saya tidak pernah menyerah terhadap pekerjaan yang menantang bagi saya	50	2	5	4,22	,582
Saya selalu berusaha untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan	50	2	5	4,16	,548
Valid N (listwise)	50				

Correlations

		Job Characteristics	Motivasi
Job Characteristics	Pearson Correlation	1	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Characteristics ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,670	3,616

a. Predictors: (Constant), Job Characteristics

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315,104	1	1315,104	100,553	,000 ^b
	Residual	627,776	48	13,079		
	Total	1942,880	49			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Job Characteristics

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,165	5,063		2,205	,032
	Job Characteristics	,571	,057	,823	10,028	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Suci Megawati
Kelahiran : Jakarta, 23 Juli 1989
Alamat : Perumahan Taman Kota B3 No. 10. Bekasi-Timur.
Telepon : (021) 8803326
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia

B. PENDIDIKAN

- Tahun 2010-2012 Ekstensi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Tahun 2007-2010 D3 Administrasi Keuangan dan Perbankan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Tahun 2004-2007 SMA Negeri 1 Bekasi
- Tahun 2001-2004 SMP Negeri 1 Bekasi
- Tahun 1995-2001 SDN Pondok Kopi 04 Pagi Jakarta Timur

C. PENGALAMAN BEKERJA

- Jan-Des 2011 Direktorat Pendidikan Pusat Administrasi Universitas Indonesia - Depok