

## A B S T R A K

Pada masa kini, banyak perusahaan yang meningkatkan motivasi kerja karyawannya melalui pemberian gaji yang tinggi, bonus yang menarik, gaji ketiga belas, dll., yang sifatnya berorientasi pada uang. Memang tidak salah jika perusahaan mengambil tindakan seperti itu, tetapi akhirnya manusia-manusia yang dipunyai oleh perusahaan tersebut adalah manusia-manusia yang tidak dewasa. Pemikiran mereka hanya terbatas pada uang. Jika demikian yang terjadi, maka loyalitas dari karyawan tersebut sangat diragukan dan jika mereka merasakan bahwa gaji yang mereka terima kurang memadai, maka mereka akan bekerja dengan seadanya dan terkesan asal-asalan. Harus ada alternatif jalan keluar lainnya yang dapat tetap membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan efektif. Salah satu jalan keluar tersebut adalah dengan cara membangkitkan motivasi kerja dalam diri karyawan itu atau yang disebut dengan motivasi kerja internal.

Dari penelitian Hackman & Oldham ternyata motivasi kerja internal tersebut dapat ditimbulkan oleh adanya tahap-tahap psikologis kritis dalam diri seseorang melalui keberadaan karakteristik pekerjaan dalam pekerjaan karyawan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan bukti kepada dunia usaha dan masyarakat luas mengenai apakah memang terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja internal pada karyawan Supervisor dan Manager tingkat menengah di P.T. UNITED MOTORS COMPANY (UMC) GROUP dan P.T. ASTRA INTERNATIONAL MVD. di Surabaya.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Supervisor dan Manager tingkat menengah di P.T. UMC GROUP dan P.T. ASTRA INTERNATIONAL MVD. di Surabaya. Karena penelitian ini merupakan "Total Population Study", maka jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi penelitian, yaitu 38 orang.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan teori Karakteristik Pekerjaan dari Hackman & Oldham serta teori Motivasi Kerja Internal dari Herzberg.

Definisi operasional variabel karakteristik pekerjaan adalah derajat keberadaan karakteristik pekerjaan dalam pekerjaan subjek berdasarkan dimensi utama pekerjaan dari Hackman & Oldham, yang dihasilkan dari total skor angket karakteristik pekerjaan (JDS). Sedangkan definisi operasional variabel motivasi kerja internal adalah derajat persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang diterimanya, yang dapat memotivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja dengan efektif, dihasilkan dari total skor angket motivasi kerja internal.

Metode pengumpulan data yang dipakai adalah angket karakteristik pekerjaan dan angket motivasi kerja internal. Karena data yang dihasilkan berbentuk data interval dan tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara

karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja internal, dengan mengontrol kekuatan kebutuhan untuk bertumbuh dan usia, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis statistik Korelasi Parsial Jenjang kedua.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan program statistik SPS (Seri Program Statistik) edisi Sutrisno Hadi & Seno Pamardiyanto. Hasil pengujian validitasnya menyatakan bahwa dari 53 aitem angket karakteristik pekerjaan, 10 aitem gugur dan dari 42 aitem angket motivasi kerja internal 8 aitem gugur. Dari pengujian reliabilitas angket karakteristik pekerjaan, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,933, sedangkan koefisien reliabilitas angket motivasi kerja internal sebesar 0,925. Sebaran data kedua angket tersebut mengikuti kurve normal dan korelasi kedua variabel tersebut berbentuk linier.

Dari hasil analisa data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yang mengatakan bahwa:

1. Dengan tanpa mengontrol kekuatan kebutuhan untuk bertumbuh dan usia, ternyata hasil yang diperoleh adalah ditolaknya hipotesa nihil, yang berarti ada hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja internal pada karyawan Supervisor dan Manager tingkat menengah di P.T. UMC GROUP dan P.T. ASTRA INTERNATIONAL MVD. di Surabaya. ( $r_{1y} = 0,397$  ;  $p = 0,013$ )
2. Dengan mengontrol kekuatan kebutuhan untuk bertumbuh dan usia, ternyata hasil yang didapatkan adalah diterimanya hipotesa nihil, yang berarti tidak ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja internal pada karyawan Supervisor dan Manajer tingkat menengah di P.T. UMC GROUP dan P.T. ASTRA INTERNATIONAL MVD. di Surabaya. ( $r_{1,y-2,3} = -0,050$  ;  $p = 0,770$ )
3. Terlihat dari hasil analisa data penelitian ini, ternyata kekuatan kebutuhan untuk bertumbuh dari seseorang memberikan sumbangan relatif yang terbesar (84,227%) terhadap uji korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja internal pada karyawan Supervisor dan Manajer tingkat menengah di P.T. UMC GROUP dan P.T. ASTRA INTERNATIONAL MVD. di Surabaya.