

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI (STUDI PADA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG)

Yustina Sapan

Dosen Program Studi Nautika PIP Semarang

yustinkoe@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik kerja terhadap motivasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Penelitian mengenai apakah karakteristik individu mempengaruhi intervensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kapasitas tenaga kerja dengan mengambil populasi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang berjumlah 218 orang. Pengambilan sampel dengan teknik pengambilan sampel acak merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dengan penentuan jumlah sampel yang digunakan dengan rumus slovin yang diperoleh 142 responden. Adapun data diperoleh dengan kuesioner dengan analisis data menggunakan regresi linier.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik kerja terhadap motivasi.

Kata kunci: Karakteristik kerja, dan motivasi

I. PENDAHULUAN

Motivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah karakteristik suatu pekerjaan. Pada dasarnya, karyawan menghendaki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapannya, yaitu pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi terpenuhinya kebutuhan untuk mengembangkan diri, pengakuan akan tugas bagi diri sendiri maupun rekan kerja, umpan balik yang diterima dari pengerjaan tugas. Tidak semua bidang pekerjaan yang para karyawan hadapi sesuai dengan orientasi pemenuhan kebutuhan mereka. Hal ini disebabkan karena setiap bidang pekerjaan secara tipikal mempunyai karakteristik pekerjaan yang akan dipersepsikan dengan cara yang berbeda oleh masing-masing karyawan. Pekerjaan dapat dikatakan menyenangkan, bernilai dan memberikan arti pada karyawan yang

bersangkutan apabila pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan pengalaman, penghasilan serta penghargaan kepada karyawan yang mengerjakannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting dalam pembentukan motivasi pegawai.

Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama organisasi demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi.

Dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan keahlian pegawai akan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi pegawai pernah dilakukan oleh Riefka Ghezanda, Bambang Swasto

Sunuharyo dan Heru Susilo (2013) serta Destia Aktarina (2015) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Elind Sekar Indah (2012) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kajian penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi akan dilakukan pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah salah satu Lembaga Pendidikan Maritim negeri dibawah naungan Kementerian Perhubungan dan satu-satunya yang berada di Jawa Tengah, yang berlokasi di Jalan Singosari 2a Semarang dengan tugas pokok membina dan mencetak lulusan perwira-perwira kapal niaga, baik kapal-kapal milik Negara maupun kapal-kapal swasta.

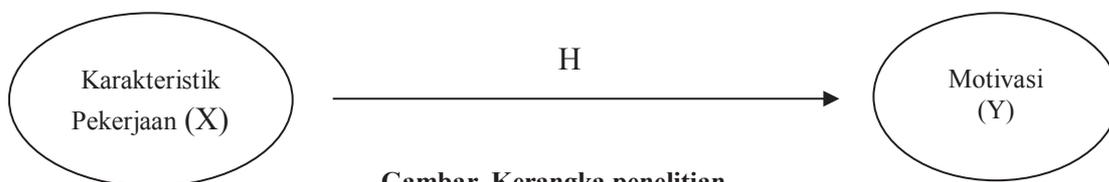
Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan menguji tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap

motivasi (Studi pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan berdasarkan permasalahan yang ada dan tujuan dari penelitian ini, maka Hipotesis dari penelitian ini bahwa dari setiap karakteristik pekerjaan yang ada di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dapat mempengaruhi motivasi dari setiap pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut.

Kerangka Penelitian

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung motivasi kerja pegawai tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar Kerangka penelitian

II. METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2006) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang berjumlah 218 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2006). Sampel dalam penelitian ini

adalah pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Untuk penentuan jumlah sampel berdasarkan pendapat Umar (2009) yang menyatakan jumlah sampel minimal 30 pada kebanyakan penelitian sudah terwakili. Oleh sebab itu penentuan jumlah sampel digunakan rumus *slovin* dihasilkan 142 responden.

Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel

Tabel Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Dimensi	Indikator
1	Karakteristik Pekerjaan (X)	Model karakteristik pekerjaan (<i>job characteristics models</i>) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (<i>job enrichment</i>). Program pemerikayaan pekerjaan (<i>job enrichment</i>) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab (Simamora, 2004).	a. Keanekaragaman keterampilan b. Identitas tugas c. Pentingnya tugas d. Otonomi e. Umpan balik	1) Banyaknya pekerjaan 2) Keahlian yang berbeda 3) Tuntutan mengikuti perkembangan teknologi 1) Mengerti akan tugas yang dikerjakan 2) Tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan 1) Dampak tugas yang dilaksanakan bagi diri sendiri 2) Dampak tugas yang dilaksanakan bagi instansi 1) Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan 2) Tidak tergantung pada pegawai lain 1) Dapat mengetahui informasi dari kinerjanya 2) Mendapatkan mafaat dari pekerjaan yang dilaksanakan 3) Mendapatkan bonus
2	Motivasi (Y)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006)	a) Kebutuhan akan prestasi b) Kebutuhan akan kekuasaan c) Kebutuhan akan afiliasi	1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat 1. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik 2. Mempunyai wewenang untuk memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat 3. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat 1) Menjalin hubungan dengan peserta didik, teman sejawat, atasan dan orang tua. 2) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat 3) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai dosen

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO di atas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

- Loading faktor $>$ *rule of thumb* (0,4) berarti valid
- Loading faktor $<$ *rule of thumb* (0,4) berarti tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria :

- Bila nilai alpha $>$ 0,7 maka instrumen reliabel
- Bila nilai alpha $<$ 0,7 maka instrumen tidak reliabel

Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e \quad (1)$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Motivasi

X = Karakteristik Pekerjaan

β = Koefisien regresi

e = Error

Uji *Goodness of Fit* (Uji Model)

a. Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2006).

b. Uji Signifikan F

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriterianya apabila taraf signifikan (α) $<$ 0,05.

Pengambilan keputusan :

- Jika tingkat signifikan $<$ 0,05, maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika tingkat signifikan $>$ 0,05, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan

menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial;

Ha : $\beta \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Pengambilan keputusan :

- a. Jika tingkat signifikan < 0,05, maka seluruh variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen;
- b. Jika tingkat signifikan > 0,05, maka seluruh variabel independen secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda dengan variabel bebas Pengaruh karakteristik pekerjaan dengan variabel terikat adalah motivasi. Dalam analysis ini diperoleh *standardized coefisien* yang menunjukkan koefisien jalurnya.

Tabel Hasil Regresi Persamaan Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.749	4.501		2.166	.032
Karakteristik Pekerjaan	.198	.048	.255	4.135	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Pada tabel di atas hasil analisis regresi persamaan I pengaruh karakteristik

individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,255 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui hasil hipotesis :

“Hasil koefisien regresi karakteristik pekerjaan 0,255 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima H**, sehingga dugaan adanya pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi terbukti atau dapat diterima”.

Uji Goodness of Fit (Uji Model)

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.473	4.956

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tampilan output pada tabel hasil koefisien determinasi persamaan di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel motivasi mampu dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,480 Dipilihnya *R Square* agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena

itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2006). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan nilai sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52 % dari (100% - 48%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Model (uji F)

Uji F digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan dapat juga untuk menunjukkan kelayakan model persamaan regresi.

Tabel Hasil Pengujian Model (Uji F) Persamaan Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3156.002	2	1578.001	64.233	.000 ^a
Residual	3414.794	139	24.567		
Total	6570.796	141			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian model (Uji F) pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dapat diketahui hasil F hitung 64,233 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dan regresi tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi pada pegawai

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah sebagai berikut :

Hasil koefisien regresi karakteristik pekerjaan 0,198 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima H₁**, sehingga dugaan adanya pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi terbukti atau dapat diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Riefka Ghezanda, Bambang Swasto Sunuharyo dan Heru Susilo (2013) serta Destia Aktarina (2015) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Gunastri, 2009). Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Semakin karakteristik pekerjaan tepat pada pekerjaannya, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

IV. PENUTUP

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

“Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian semakin tepat karakteristik pekerjaan pada keahlian pegawai, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai”.

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang faktor-faktor karakteristik pekerjaan dan motivasi pada beberapa hal penting sebagai berikut :

Motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor karakteristik

pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dengan demikian bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Hal ini sesuai dengan pendapat Gunastri (2009) “pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan”. Semakin karakteristik pekerjaan tepat pada pekerjaannya, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

Motivasi pegawai merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, agar motivasi pegawai dalam bekerja tinggi, maka beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan:

1. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi motivasi, karena itu adanya pemberian tugas yang jelas kepada setiap pegawai, adanya peningkatan keahlian/kompetensi yang diberikan kepada setiap pegawai;
2. Variabel motivasi itu sendiri mempengaruhi kinerja pegawai karena itu, motivasi pegawai perlu ditingkatkan dengan memberikan kewenangan dan tanggung jawab yang tegas kepada setiap pegawai terhadap keberhasilan pekerjaan. Dengan adanya keberhasilan dari pekerjaan tersebut, pegawai mendapatkan reward.

DAFTAR PUSTAKA

Tella, Adeyinka. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Nigeria : Library Philosophy and Practice

Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep*

Modern. Alih Bahasa : Agus Dharma. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama

Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan ke 8. Bandung : Mandar Maju

Maslow, Abraham H. 1954. *Motivation And Personality*. New York : Harper & Row Publisher

Munandar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Manajemen*. Desember 2007

Notoatmojo, K. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bima Aksara

Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012

Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga

Suprihantono. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja*, Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2000, Surabaya

Hadi, Sutrisno. 2006. *Metode Penelitian Riset*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM