

# **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak**

INDRAWATI

APRINA KUSWARDANI

STIE Boedi Oetomo

Jl Jl. Ampera, No. GG 1-2 Kota Baru, Pontianak

email : aprinakuswardani23@gmail.com

**Diterima 4 September 2018; disetujui 15 November 2018;**

***Abstract:** Human resource is the most valuable resource and has an increasingly important position in achieving the objectives of the organization. Human is the core driving force of all activities and is also a major part in the processing of the input into the output. This research was conducted in the territory of the city of Pontianak. Independent variables (X) in this study consist of 3 individual characteristics, job characteristics, and environmental characteristics, while dependent variable (Y) is motivation. The data in this study were obtained from the results of the questionnaire to 34 respondents who also as samples in this research. The data later processed using multiple Linear Regression analysis. The result showed that only one individual characteristics, job characteristics and environmental characteristics had a significant influence on employee motivation at Civil Service Police Unit Pontianak.*

***Keywords:** Individual Characteristics, Environmental Characteristics, Job Characteristics and motivation*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling berharga dan mempunyai kedudukan yang semakin penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan inti penggerak segala kegiatan dan juga merupakan bagian utama dalam pemrosesan input menjadi output. Dari kenyataan tersebut diatas maka kegiatan organisasi tidak terlepas dari peranan tenaga kerja dalam menjalankannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penanganan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjawab permasalahan yang sering terjadi di organisasi, sehingga berkembang tidaknya organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajemen dari organisasi itu sendiri, terutama dalam melakukan

kegiatannya sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses; kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu. Sedangkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen maka penggunaan sumber daya manusia atau unsur-unsur dalam manajemen yang disebut “Enam M”, yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *material* (bahan), *machine* (mesin), *methods* (metode) dan *markets* (pasar) harus jelas dan tepat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik lingkungan pekerjaan terhadap motivasi pegawai Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Pontianak dan untuk mengetahui cara-cara pimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak.

## LANDASAN TEORI

Felmand dan Arnold (1988) menjelaskan bahwa prinsip dasar manajemen mengatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Stoner (1986) mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu perbedaan karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja.

Reksohadiprodjo dan Handoko (1990), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan "Motivating" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987). Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut

orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley (Moch As'ad, 1999) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (Moch As'ad, 1999), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

**Hipotesis.** Berdasarkan landasan teori diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan terhadap motivasi kerja.
- H3 : Karakteristik lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Penelitian Terdahulu.** Nella Prima (2014), meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utama), hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil uji simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ni Made Rena (2014), meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kinerja karyawan menjadi pengaruh hubungan yang kuat antara lingkungan kerja pertunjukan karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. Semakin kondusif dari lingkungan kerja yang lebih baik kinerja karyawan. Sedangkan, dari pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dengan antusiasme karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tingkat eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan terhadap motivasi.

**Populasi dan Sampel.** Populasi adalah sekelompok orang atau kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Indriantoro, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak sebanyak 110 (seratus sepuluh) orang dan sampel di penelitian sebanyak 34 orang pegawai. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik lingkungan sedangkan variabel terikat (Y) yaitu motivasi.

**Metode Pengumpulan Data.** Data dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disampaikan kepada para responden yang berjumlah 34 karyawan Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan data sekunder merupakan data dan informasi pendukung yang diperoleh dari publikasi dan dokumentasi serta studi kepustakaan yang berhubungan dengan motivasi.

**Teknik Analisis Data.** Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik

analisis ini dipakai karena hubungan dari variabel-variabel bersifat kausal (Sugiyono, 1999). Adapun rumus analisis regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

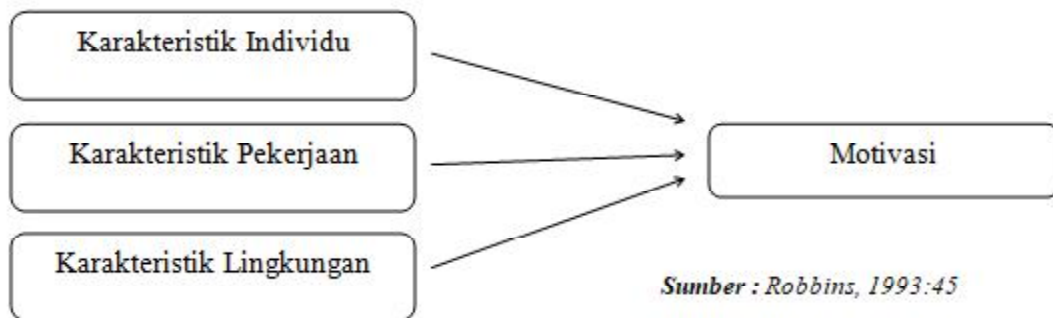
- Y = motivasi
- X<sub>1</sub> = karakteristik individu
- X<sub>2</sub> = karakteristik pekerjaan
- X<sub>3</sub> = karakteristik lingkungan
- a = Intersep konstan (harga Y bila X=0)
- b = Koefisien regresi (angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Dari hasil uji validitas, semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Begitu pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Chronbach lebih besar dari 0,6, yang artinya bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik.** Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda maka dilakukan uji asumsi klasik, dari hasil uji multikolerianitas menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Selanjutnya nilai signifikansi

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak**



Sumber : Robbins, 1993:45

tiap variabel terhadap *absolute residual* lebih dari 0,05, artinya persamaan regresi mengalami *homokedastisitas* (tidak mengandung *Heterokedastisitas*) dan untuk uji normalitas data penelitian ini berdistribusi normal, dikarenakan nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,05.

Dari hasil analisis pada tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai uji secara simultan atau nilai F hitung sebesar 10.942 pada tingkat signifikan 0.000 dan karena tingkat probabilitasnya 0.000 jauh lebih kecil

dari 0.05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan maka nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikan 0.05. Nilai F tabel 0.05 adalah sebesar 2.92, sedangkan nilai F hitung sebesar 10.942. Jadi nilai F hitung > nilai F tabel, yaitu  $10.942 > 2.92$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Pengukuran
Variabel Bebas		
1. Gibson (2005:78), Budaya Organisasi ( $x_1$ ) mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, norma, kekhasan dan pola perilaku, di mana budaya yang ditujukan pada organisasi yakni kepribadian seperti yang dimiliki individu, tersembunyi bahkan relatif seragam, yang memberikan arti, arah dan mobilisasi.	Budaya organisasi meliputi senyum, menyapa, akurat, respon dan tertib	Skala Ordinal
2. Litwin (2002) dalam Harini Agustina) mendefinisikan Iklim Organisasi ( $x_2$ ) sebagai suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada suatu persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja.	Iklim organisasi meliputi konformitas, standar, imbalan, kerja kelompok, kejelasan organisasi, tanggung jawab.	Skala Ordinal
Variabel Terikat :		
3. Seymour (2001) mengemukakan bahwa kinerja (Y) merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur.	Untuk variabel kinerja meliputi kemampuan, motivasi dan kesempatan	Skala Ordinal

**Tabel 2**  
**Analisis Of Variance Kartakteristik Individu Terhadap Motivasi**

Model	Df	Sum Of Square	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	4.195	1.398	10.942	.000 <sup>a</sup>
Residual	30	3.834	0.128		
Total	33	8.029			

Sumber : Hasil Analisis Data , 2017

antara faktor karakteristik individu yang terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi.

Dari hasil analisis pada tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan derajat kebebasannya yaitu  $(n - k)$  pada  $\alpha 0.05$ , yaitu  $(34 - 3) \alpha 0.05 = 1.697$ . Kemudian dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel maka dapat disimpulkan bahwa faktor karakteristik individu yang berupa sikap ternyata berpengaruh

nyata terhadap motivasi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $5.209 > 1.697$ . Sedangkan variabel lainnya yang berupa minat dan kebutuhan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi, karena nilai t hitung dari masing-masing ini lebih kecil dari nilai t tabel  $\alpha 0.05$ .

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai uji secara simultan atau nilai F hitung sebesar 14.054 pada tingkat signifikan 0.000 dan karena tingkat probabilitasnya 0.000

**Tabel 3**  
**Analisis Uji t, Karakteristik Individu Terhadap Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.739	.509		1.452	.157
Minat	.103	.114	.117	.896	.377
Sikap	.444	.085	.669	5.209	.000
Kebutuhan	.207	.131	.203	1.585	.123

Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Analisis Data, 2017

**Tabel 4**  
**Analisis Of Variance Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi**

Model	df	Sum Of Square	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	4.812	1.604	14.054	.000 <sup>a</sup>
Residual	30	3.424	.114		
Total	33	8.235			

Sumber : Hasil Analisis Data , 2017

**Tabel 5**  
**Analisis Uji t, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.544	.481		1.131	.267
Kepuasan	.062	.108	.070	.576	.569
Variasi	.282	.123	.274	2.286	.030
Umpan balik	.473	.081	.703	5.867	.000

Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Analisis Data, 2017

jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan maka nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikan 0.05. Nilai F tabel 0.05 adalah sebesar 2.92, sedangkan nilai F hitung sebesar 10.942. Jadi nilai F hitung > nilai F tabel, yaitu  $14.054 > 2.92$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa antara faktor karakteristik pekerjaan yang terdiri dari kepuasan dalam bekerja, variasi pekerjaan dan umpan balik mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi.

Dari hasil analisis pada tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan derajat kebebasannya yaitu  $(n - k)$  pada  $\alpha 0.05$ , yaitu  $(34 - 3) \alpha 0.05 = 1.697$ . Kemudian dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel maka dapat disimpulkan bahwa faktor karakteristik pekerjaan yang berupa variasi pekerjaan berpengaruh nyata terhadap motivasi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $2.286 > 1.697$ , variabel umpan balik ternyata juga berpengaruh nyata terhadap motivasi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $5.867 > 1.697$ . Sedangkan variabel lainnya yang berupa kepuasan bekerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang

nyata terhadap motivasi, karena nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel  $\alpha 0.05$ .

Dari hasil analisis pada tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai uji secara simultan atau nilai F hitung sebesar 5.582 pada tingkat signifikan 0.009 dan karena tingkat probabilitasnya 0.009 jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan maka nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikan 0.05. Nilai F tabel 0.05 adalah sebesar 3.30, sedangkan nilai F hitung sebesar 5.582. Jadi nilai F hitung > nilai F tabel, yaitu  $5.582 > 3.30$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa antara faktor karakteristik lingkungan pekerjaan yang terdiri dari faktor fisik dan faktor non fisik mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi.

Dari hasil analisis pada tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan derajat kebebasannya yaitu  $(n - k)$  pada  $\alpha 0.05$ , yaitu  $(34 - 3) \alpha 0.05 = 1.695$ . Kemudian dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel maka dapat disimpulkan bahwa faktor karakteristik lingkungan pekerjaan yang berupa faktor non fisik ternyata berpengaruh nyata terhadap motivasi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu

**Tabel 6**  
**Analisis Of Variance Karakteristik Lingkungan Terhadap Motivasi**

Model	Df	Sum Of Square	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	.257	.128	5.582	.009 <sup>a</sup>
Residual	31	.714	.023		
Total	33	.971			

Sumber : Hasil Analisis Data , 2017

**Tabel 7**  
**Analisis Uji t, Karakteristik Lingkungan Terhadap Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.466	.290		8.490	.000
Fisik	-.073	.058	-.196	-1.258	.218
Non Fisik	.233	.082	.444	2.846	.008

Dependent Variable: Motivasi Sumber : Hasil Analisis Data, 2017

2.846 > 1.695. Sedangkan variabel yang berupa faktor fisik secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi, karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu -1.258 < 1.695.

## SIMPULAN

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis pada bagian sebelumnya maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini :

1. Secara parsial dari faktor karakteristik individu yang berpengaruh nyata terhadap motivasi hanya variabel sikap, sedangkan variabel minat dan kebutuhan berpengaruh nyata terhadap motivasi.
2. Secara parsial dari faktor karakteristik pekerjaan yang berpengaruh nyata terhadap motivasi adalah variabel variasi pekerjaan dan variabel umpan balik, sedangkan variabel kepuasan bekerja berpengaruh nyata terhadap motivasi.
3. Secara parsial dari faktor karakteristik lingkungan pekerjaan yang berpengaruh nyata terhadap motivasi adalah variabel non fisik, sedangkan variabel fisik berpengaruh nyata terhadap motivasi.

**Saran.** Dari kesimpulan di atas yang telah dikemukakan sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan analisis lanjutan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak mengenai variabel yang berpengaruh terhadap motivasi, seperti kesempatan, disiplin, kompensasi, pendidikan serta variabel lainnya yang memiliki relevansi terhadap motivasi.
2. Perlu dilakukan pengenalan tentang kondisi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak secara berkelanjutan dalam upaya peningkatan motivasi karyawan.

3. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak hendaknya dapat melakukan rangsangan baik dalam bentuk rewards maupun punishment bagi karyawannya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1984. Psikologi Industri. Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1984.
- David dan Newstrom. 1989. Human Behavior at Work Organization Behavior. McGraw Hill, Singapore.
- Gibson James L. Ivancevich John M, dan Donnely James H. Jr. 1997. organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Jilid 1 Alih Bahasa : Ir. Nunuk Adiarni, MM. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko T, Hani. 1986. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Moh. Natsir. 1986. Metode penelitian. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Reksohadiprodjo dan Handoko. 1990. Dasar-Dasar Manajemen. Edisi 5 BPFE. Yogyakarta.
- Robbin, P. Stephen, 1996. Organizational Behavior, Seventh Edition, Prentice Hall.
- Stoner, James AF. 1986. Manajemen Jilid 2. Edisi Kedua, Penerbit Eralangga. Jakarta.
- Stoner, James AF dan Edward Freeman. 1986, Manajemen Intermedia. Jakarta-Simon dan Scobuster, Singapura.
- Supranto. J. 1987. Ekonometrika. Penerbit BPFE Universitas Indoensia. Jakarta.
- Suparmoko. 1987. Metode Penelitian Praktis Untuk Ilmu-Ilmu Sosial Dan Ekonomi. BPFE. Yogyakarta.
- Swasto, Bambang. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi bekerjasama dengan Fakultas Pertanian Unibraw. Malang.