

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

Kafita Putri

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari

Corresponding email :kafitaputri@gmail.com

Abstract. *The research aims to find out how the characteristics of individual to motivation in Jambi provincial health office. Next also to analyze how the influence of individual characteristics on motivation at the Jambi provincial health office. This study uses a quantitative descriptive method with a form of correlational research that explains the relationship of independent variables with dependent variables. The analysis tool in this study uses simple regression with proof of the hypothesis by statistical tests t. The results showed that individual characteristics had a significant effect on employee motivation at the Jambi provincial health office where it was indicated by $t_{count} > t_{table}$ and $prog. sig < \alpha (0.05)$ while the correlation value of 38.8% meant that there was a very close relationship between variables individual characteristics with employee motivation variables.*

Keywords: *individual Characteristics and motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan. Kegiatan operasional sebuah organisasi tentunya tidak dapat terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang penting bagi instansi dan keberadaannya sangat dibutuhkan.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam instansi yang mempunyai pikiran, perasaan dan kepribadian yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri yang mampu membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik dan buruknya karakteristik individu pegawai tergantung pada bagaimana mereka menerapkannya.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, tidak mudah bagi seorang individu menghasilkan karya yang sama dengan individu lain namun setiap individu tersebut tetap berusaha untuk menghasilkan yang terbaik. Terkait dengan karakteristik individu antara lain yaitu faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai. Menurut Robbins & Judge (2008) Karakteristik individu merupakan karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras dan masa kerja (Jabatan) yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang.

Pegawai negeri sipil perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, karena pegawai negeri sipil adalah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintahan dan pembangunan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan visi dan misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan terus bekerja.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah di tentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pegawai negeri sipil mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen pegawai negeri sipil melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Begitu juga pegawai di instansi bagian Dinas Kesehatan Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kesehatan.

Menurut Mulyadi (2015) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Sebuah instansi dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan motivasi pegawai yang tinggi pada setiap pegawai diperlukan untuk menunjang pencapaian tujuan Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Karakteristik individu harus menjadi perhatian penting, karena dengan adanya pemahaman akan karakteristik individu diharapkan motivasi pegawai akan meningkat.

Tinjauan Pustaka

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan atau orang seorang.

Menurut Robbins & Judge (2008) Karakteristik individu merupakan karakteristik seperti usia, gender, ras dan masa kerja (Jabatan) yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang.

Menurut Hurriyati (2005) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Sedangkan menurut Mulyadi (2015) Perilaku individu adalah segala tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan manusia. Memahami perilaku individu dengan baik, berarti memahami karakteristik yang melekat pada individu.

Menurut Rahman (2013) Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson et al dalam Abadylla (2011), menyatakan bahwa " Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan".

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang individu atau ciri-ciri seseorang dalam menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Dalam penelitian ini digunakan indikator karakteristik individu dari Robbins (2008) yang meliputi antara lain:

1. Usia

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif sedikit, tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

Menurut Robbins (2006) menyatakan usia pegawai yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda, mungkin karena kesehatan yang memburuk karena penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang di perlukan pekerja tua bila cidera. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para pegawai yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada pegawai yang non profesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya.

2. Jenis Kelamin (Gender)

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

Menurut Mulyadi (2015) Secara fisik wanita dan pria juga berbeda. Karena kodratnya, pegawai wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding pria dikarenakan hamil, melahirkan, dll. Walaupun demikian pegawai wanita memiliki sejumlah kelebihan dibanding pegawai pria. Pegawai wanita cenderung lebih rajin dan sabar.

Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa mengemban tanggung jawab terhadap keluarga. Hal ini disebabkan karyawan wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya.

3. Ras

Menurut Robbins & Timothy (2008) Ras adalah sebuah isu yang kontroversial. Isu ini dapat dengan mudah menimbulkan perdebatan sehingga membuat individu lebih suka menghindari topik ini. Seseorang mendefenisikan ras sebagai warisan biologis yang digunakan individu untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri. Defenisi ini memungkinkan setiap individu untuk mendefenisikan rasnya sendiri.

4. Masa Kerja (Jabatan)

Robbins (2008) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan

pekerjaannya. Menurut Robert (2003) faktor lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi mengenai jaminan hidup di hari tua.

Menurut Sedermayanti (2009) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi keputusan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Mulyadi (2015) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011) bahwa : Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dalam penelitian ini digunakan indikator Motivasi dari Sedarmayanti (2009) yang meliputi antara lain:

1. Prestasi
Motivasi Pegawai dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang terbaik.
2. Pengakuan
Pengakuan yang diharapkan pegawai dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan, keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri serta mengharapkan balas jasa yang sesuai.
3. Kemajuan kenaikan pangkat
Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan seberapa besar tekad untuk mewujudkannya.
4. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai dapat termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.
5. Kemungkinan untuk tumbuh
Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya keinginan untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan wawasan pegawai.
6. Tanggung jawab
Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen untuk melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi karakteristik individu pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai dari kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dan responden untuk pengisian kuisioner bersumber dari Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

Dimana populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai dari Dinas Kesehatan Provinsi Jambi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 373 pegawai. Sampel Menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Diketahui dari jumlah populasi yang berjumlah 373 pegawai dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan pendekatan slovin (Umar, 2013) dengan hasil yang didapat berjumlah 79 responden.

Dalam penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Analisis deskriptif kuantitatif merupakan penyesuaian keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan dalam menganalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan distribusi variabel karakteristik individu dapat dijelaskan bahwa pertanyaan karakteristik individu mempunyai skor rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 298,6. Dan distribusi variabel motivasi pegawai dapat dijelaskan bahwa pertanyaan motivasi pegawai mempunyai skor rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 320,2.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 1.648 + 0.506X + e$. Dimana konstanta sebesar 1.648, artinya jika karakteristik individu konstan maka motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi sebesar 1.648. Dan terdapat pengaruh antara karakteristik individu konstan maka motivasi pegawai

pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0.506 artinya jika karakteristik individu mengalami kenaikan 1% maka motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0.506%.

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $79-1-1 = 77$. Maka pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka thitung 6.992, sedangkan ttabel sebesar 6.991. Jadi thitung $6.992 > 6.991$ dengan tingkat signifikansi 0.000, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

Pembahasan

a. Keadaan karakteristik individu dan motivasi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis, bahwa responden yang menjawab indikator karakteristik individu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

| Indikator Karakteristik Individu | Skor rata-rata | Ket |
|----------------------------------|----------------|------|
| Usia | 272 | Baik |
| Jenis Kelamin | 305,6 | Baik |
| Ras | 287 | Baik |
| Masa kerja (Jabatan) | 317 | Baik |

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi dimensi masa kerja sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 317. Sedangkan jawaban responden terendah adalah usia dengan rata – rata skornya sebesar 272.

Tabel 2

| Indikator Motivasi Pegawai | Skor rata-rata | Ket |
|------------------------------|----------------|-----------|
| Prestasi | 327,5 | Tinggi |
| Pengakuan | 301,3 | Tinggi |
| Kemajuan U/ Kenaikan Pangkat | 314,5 | Tinggi |
| Pekerjaan Itu Sendiri | 311,5 | Tinggi |
| Kemungkinan Untuk Tumbuh | 335 | S. Tinggi |
| Tanggung Jawab | 341 | S. Tinggi |

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi tanggung jawab sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 341. Sedangkan jawaban responden terendah adalah pengakuan dengan rata – rata skornya sebesar 301,3.

b. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

Berdasarkan uji Statistik diketahui bahwa hasil dari uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $79-1-1 = 77$. Maka pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 6.992, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.991. Jadi t_{hitung} $6.992 > 1.991$ dengan tingkat signifikansi 0.000, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Dari Karakteristik individu baik dan motivasi pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jambi tinggi.

Selanjutnya Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai artinya apabila karakteristik individu baik, maka motivasi pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jambi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. **Sumber Daya Manusia**. Alfabeta. Bandung.
 Hurriyati, Ratih. 2005. **Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen**. ALFABETA, Bandung.

- Husein, Umar. 2000. **Riset Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Istijanto, 2009. **Aplikasi Riset**. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015 **Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan**. Alfabeta, Bandung.
- Nitisemito, Alek. S. 2000. **Manajemen Personal**. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rangkuti, Freddy. 2001. **Pengantar Statistik**. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Riduwan. 2010. **Statistika Bisnis**. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kreitner, Robert & Kinicki, angelo. 2014. **Perilaku Organisasi**. Salemba empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012 **Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif**. PT. Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. FEUI, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Alfa Beta, Bandung
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung.
- Supangat, Andi. 2007. **Statistik Dalam Kajiann Deskriptif, inferensi, Nonparametrik**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, 2011. **Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Suci Press, Bandung.
- Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**. Gunung Persada Perss, Jakarta.
- Umar, H. 2013. **Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan**. Rajawali Pers, Jakarta.