

---

**PENGARUH MOTIVASI, KEPRIBADIAN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KETERLIBATAN PEKERJAAN PEGAWAI DINAS  
KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA  
TANJUNGPINANG**

Oleh

Herman

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : [hermanlawyer73@gmail.com](mailto:hermanlawyer73@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, personality, training and job characteristics on the job involvement of employees at the Health Office for Population Control and Family Planning in Tanjungpinang City. The method chosen is quantitative research by distributing questionnaires. The sample of this study were all employees of the Health Office of Population Control and Family Planning in Tanjungpinang City, totaling 78 employees with the status of Civil Servants. The data analysis method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, t test and F test. The results of this study show that simultaneously motivation, personality, training and job characteristics have a positive and significant effect on job involvement with a significance level of 0.000. Partial testing for the Motivation variable has a significant effect on Job Involvement with a significance level of 0.001, the Personality variable has a significant effect on Job Involvement with a significance level of 0.005, the Training Variable has a significant effect on Job Involvement with a significance level of 0.000 and Job Characteristics has a significant effect on Job Involvement with a significance level of 0.009

**Keywords: Motivation, Personality, Training, Job Characteristics & Job Involvement**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Tujuan tersebut berbeda satu sama lainnya, ada yang berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Manajemen suatu organisasi yang baik dapat terwujud apabila tujuan organisasi telah tercapai.

Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai proses motivasi intrinsik yang positif, Motivasi merupakan salah satu

pendorong keterlibatan kerja seseorang untuk mendorong seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Motivasi dalam bekerja sangat penting artinya bagi instansi pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

Setiap individu pasti ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi organisasi tempat ia bekerja dibutuhkan kepribadian yang baik agar setiap individu tersebut mampu mengembangkan kelebihanannya dan memperbaiki kelemahan dalam bekerja. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri kas dan

prilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapkan pada situasi tertentu. Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukkan karakteristik individu karena pembentukkan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbedasatu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Keterlibatan kerja menurut Kanungo (dikutip Abutayeh & Al-Qatawneh, 2012) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologis oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dinas kesehatan pemerintah kota Tanjungpinang merupakan salah satu Dinas mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan wajib Pemerintahan dibidang kesehatan yang diserahkan kepada melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kesehatan yang dipimpin oleh kepala dinas.

Masih kurang optimal keterlibatan kerja saat ini masih relatif banyak ditunjukkan oleh pegawai pada organisasi pemerintahan, termasuk pada Dinas Kesehatan Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Ada beberapa fenomena yang ada di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang yang penulis angkat untuk diteliti yaitu banyak pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang yang mempunyai latar belakang pendidikan kesehatan, esensinya penempatan dalam keterlibatan pekerjaan lebih banyak kebagian administrasi, hal ini sangat disayangkan mengingat pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan kesehatan tidak dapat mengembangkan ilmunya. Sementara tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam pemenuhan hak kesehatan masyarakat. Karena itu pemerintah mulai tahun 2014 memberlakukan UU No. 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. UU tersebut mewajibkan pemerintah untuk melakukan perencanaan, pengadaan serta pendayagunaan tenaga kesehatan sesuai kebutuhan warga di berbagai wilayah Indonesia. Namun, sampai sekarang amanat UU itu belum berhasil terlaksana sepenuhnya. Menurut data lansiran Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan Kementerian (Ditjen Farmalkes) Kementerian Kesehatan RI, sampai tahun 2019 ini Indonesia masih defisit berbagai jenis tenaga kesehatan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kurangnya keterlibatan pegawai mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri, ini dapat saja terjadi karena pendelegasian pekerjaan yang seharusnya hanya boleh dilakukan oleh pegawai negeri sipil dikerjakan oleh tenaga PTT atau pun honorer, sehingga menyebabkan keterlibatan kerja tidak maksimal. Disisi lain masih kurangnya keterlibatan kerja juga ditunjukkan pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Tanjungpinang dalam

mengelola media. Masyarakat di era digital saat ini cenderung menggunakan media sosial, seperti halnya facebook, twitter dan instagram untuk menyampaikan kritik, saran ataupun laporan-laporan kejadian di wilayah Kota Tanjungpinang yang berhubungan dengan kesehatan. Situasi tersebut tidak disikapi secara cepat dan sigap oleh Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang, sehingga berbagai bentuk pertanyaan, kritikan ataupun laporan yang disampaikan masyarakat melalui media sosial tidak segera mendapatkan tindak lanjut.

Pegawai akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang. Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang?
5. Apakah motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang?

Adapun Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Menurut Shore dkk dalam Priyatama dkk, (2017) motivasi kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mengarahkan beberapa upaya atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah hal terpenting didalam setiap organisai publik ataupun di sektor swasta. Untuk mencapai kesuksesan disetiap organisasi, motivasi memainkan peranan yang sangat penting. Setiap organisasi publik ataupun swasta mengedepankan aspek motivasi Chintallo & Mahadeo, (2013).

Menurut Chaudhary & Sharma (2012) pada dasarnya motivasi berasal dari kata "Motive" yang artinya adalah kebutuhan, keinginan, dan hasrat didalam diri seseorang. Oleh karena itu motivasi karyawan berarti bahwa proses didalam organisasi yang menginspirasi karyawan untuk mendapatkan *reward* (Penghargaan) Bonus dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan aspek yang paling memiliki

pengaruh didalam organisai yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Teknik motivasi tidak selalu dapat diterapkan secara sama, tetapi tergantung waktu dan kondisi pekerjaan dan mengikuti struktur yang ada di sebuah organisasi Jan *et al* (2012).

### **Pengertian Kepribadian *Big Five Personality***

*Big five personality* adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima dimensi pada *The Big Five Personality* memiliki hubungan langsung dengan faktor keturunan biologis. Dasar biologis dari kelima faktor ini sangat kuat. Faktor biologis atau alam yang menentukan kepribadian dan pengalaman sosial hanya memiliki sedikit pengaruh (McCrae & Costa dalam Cervone dan Pervin, 2012).

J. Feist dan G.J Feist (2009) menyatakan bahwa *big five* adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku. Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima traits kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences*. Semua orang dapat digambarkan dengan kelima dimensi *Big Five*; tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrem pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan

### **Pelatihan**

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan akan meningkatkan nilai dari sebuah organisasi atau perusahaan ketika terjalin hubungan antara strategi pelatihan dengan tujuan dan sasaran organisasi serta strategi bisnis. Menurut Mathis dan Jackson (2003) dalam Kuswanto Sadikin, dkk (2014). Pelatihan adalah sebuah proses

dimana orang mendapatkan kemampuan untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional

Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2013).

Menurut Bangun (2012) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenanga, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Gitosudarmo, 2001, dalam Chandra, dkk, 2014; Simamora, 2006; Tikardilla, dkk, 2016 dalam Purnomo H, 2017)

Robbins dalam Dinda (2007) menjelaskan tentang model karakteristik pekerjaan bahwa setiap pekerjaan dapat

dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keanekaragaman keterampilan Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- 2) Identitas tugas sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
- 3) Pentingnya tugas. Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain.
- 4) Otonomi Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

Umpan balik Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

### Keterlibatan Pekerjaan

Salah satu aspek dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai adalah organisasi disarankan untuk meningkatkan aspek keterlibatan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian Khalid & Rehman (2011) mereka menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan motivasi pegawai untuk *all out* dalam bekerja dan keserasian antara tujuan pekerjaan serta organisasi yang mana dapat menstimulasi motivasi pegawai untuk menciptakan hasil pekerjaan yang maksimal. Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi dari tingkat kepuasan kerja dan kewarganegaraan organisasi pegawai (*Organizational citizenship behavior*) Sukri *et al.* (2015)

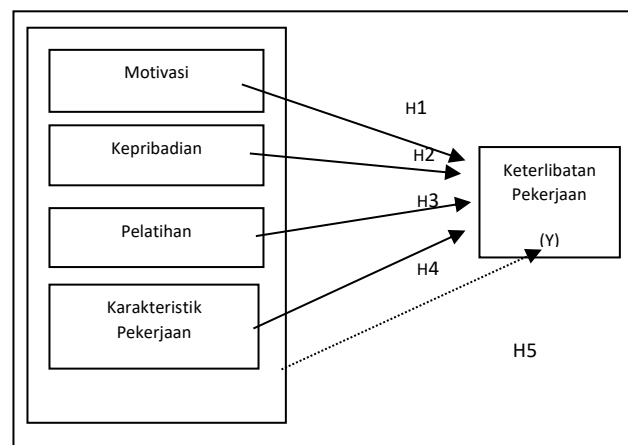
Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja didalam organisasi yaitu faktor kepuasan kerja pegawai seperti upah, dukungan organisasi, kesempatan karir, pengembangan dan pelatihan pada saat

semua aspek tersebut tidak dapat terpenuhi maka pegawai hanya bekerja untuk mengejar kuantitas pekerjaan dibandingkan dengan kualitas (Alshammari *et al.* 2016), faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu faktor dukungan organisasi (Tastana & Türkerb, 2014), kualitas kehidupan pekerjaan (Salem & Jarad, 2015), Motivasi (Sukri *et al.* 2015), struktur organisasi (Sharma, 2016), perilaku kerja inovatif (Hanif & Bukhari, 2015).

### Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan langsung maupun tidak langsung antar berbagai kelompok variabel tersebut akan diuraikan di bawah ini.

### Gambar. 1 Motivasi, Kepribadian, Pelatihan, Karakteristik Pekerjaan dan Keterlibatan Kerja



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) merupakan “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

(Ghozali, 2011) memberikan pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai



kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi adalah totalitas dari semua obyek atau individu yang akan diteliti yang mana memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang berjumlah 88 orang pegawai.

### Sampel

Sample dalam penelitian ini menggunakan sample sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadji & Sopiah, 2010). Metode sampling menggunakan non probability sampling dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu (Sangadji & Sopiah, 2010). Kriteria dari pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang berjumlah 88 orang pegawai baik berstatus ASN (aparatur sipil negara)

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subyek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linier berganda (*multiple regression analysis*), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- $b_1$  Kofisiensi regresi variable  $X_1$  (Motivasi)
- $b_2$  Kofisiensi regresi variable  $X_2$  (Kepribadian)
- $b_3$  Kofisiensi regresi variable  $X_3$  (Pelatihan)

$b_4$  Kofisiensi regresi variable  $X_4$  (Karakteristik Pekerjaan)

- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Kepribadian
- $X_3$  = Pelatihan
- $X_4$  = Karakteristik
- $Y$  = Keterlibatan Pekerjaan
- $\varepsilon$  = Epsilon/variabel residu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 39. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.494	3,344
1 x1	,315	,091
x2	,205	,070
x3	,536	,081
x4	,230	,085

Sumber: Data Primer Olah SPSS (2020)

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 39 diatas dapat ditulis persamaannya regresinya yaitu sebagai berikut:  **$Y = -5.494 + 0.315X_1 + 0.205X_2 + 0.536X_3 + 0.230X_4$**

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a)
 

Nilai konstanta (a) sebesar -5.494 menunjukkan pengaruh yang negatif variabel independen motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan, yang artinya jika nilai variabel independen naik 1 satuan maka nilai variabel dependen keterlibatan pekerjaan akan turun sebesar 5.494%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- b. Koefisien  $b_1$  untuk variabel motivasi
 

Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.315 nilai  $b_1$  yang positif menunjukkan adanya hubungan yang

searah antara variable motivasi dengan variable keterlibatan kerja yang artinya jika nilai variable motivasi naik 1 satuan maka nilai keterlibatan kerja akan naik sebesar 31.5% Dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.

- c. Koefisien b2 untuk variabel kepribadian  
 Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0.205 nilai b2 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable kepribadian dengan variable keterlibatan kerja yang artinya jika nilai variable kepribadian naik 1 satuan maka nilai keterlibatan kerja akan naik sebesar 20.5% Dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.
- d. Koefisien b3 untuk variabel pelatihan  
 Besarnya nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0.536 nilai b3 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable pelatihan dengan variable keterlibatan kerja yang artinya jika nilai variable pelatihan naik 1 satuan maka nilai keterlibatan kerja akan naik sebesar 53.6% Dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.
- e. Koefisien b4 untuk variabel karakteristik pekerjaan  
 Besarnya nilai koefisien regresi (b4) sebesar 0.230 nilai b4 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable karakteristik pekerjaan dengan variable keterlibatan kerja yang artinya jika nilai variable karakteristik pekerjaan naik 1 satuan maka nilai keterlibatan kerja akan naik sebesar 23.0% Dengan asumsi variable bebas lainnya konstan

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada table 42

**Tabel. 42. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,571	,548	1,605

Sumber: Data Pimer Olah SPSS (2020)

Dari hasil tabel 42 besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh sebesar 0.548 Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap dependen sebesar 54.8%. Sedangkan sisanya sebesar 45.2% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu faktor dukungan organisasi (Tastana & Türkerb, 2014), kualitas kehidupan pekerjaan (Salem & Jarad, 2015), Motivasi (Sukri *et al.* 2015), struktur organisasi (Sharma, 2016), perilaku kerja inovatif (Hanif & Bukhari, 2015).

#### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengukur motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan, terhadap keterlibatan kerja yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dengan *level of confidence* 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan *degree of freedom* (n-k), (k-1) Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan F tabel dengan ketentuan:

- jika F hitung < F- tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk  $\alpha = 5\%$ ,
- jika F hitung > F- tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak untuk  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 41. Uji Simultan (F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250,551	4	62,638	24,314	,000 <sup>b</sup>
Residual	188,065	73	2,576		
Total	438,615	77			

Sumber: Data Sekunder Olah (2020)

Berdasarkan tabel 41 diketahui nilai F-hitung sebesar 24.314 dengan tingkat signifikansi 0.000 Nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Nilai F tabel pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $(df) = (n-k).(k-1)$  Jumlah sampel (n) sebanyak, dan jumlah variabel penelitian (k) berjumlah 4. Jadi  $df = (78-4), (4-1)$  sehingga F tabel pada kinerja kerja 95% ( $\alpha = 5\%$ ) adalah 2.73. Jadi F hitung > F-tabel ( $24.314 > 2.73$ ) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

untuk  $\alpha = 5\%$ ,

- jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

untuk  $\alpha = 5\%$ .

### Tabel 40. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,494	3,344		-1,643	,105
x1	,315	,091	,309	3,461	,001
x2	,205	,070	,227	2,920	,005
x3	,536	,081	,593	6,632	,000
x4	,230	,085	,224	2,699	,009

Sumber: Data Sekunder Olah (2020)

Dengan nilai n: 78,  $\alpha : 5\% : 2 = 2,5\%$  k=2, (uji 2 sisi) dengan derajat keterbatasan (df) n-k-1 atau  $78-4-1=73$ . Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai t-tabel 1.99300. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

- Motivasi memiliki nilai t hitung 3.461 > t tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.001. Signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.
- Kepribadian memiliki nilai t hitung 2.920 > t tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.005. Signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja
- Pelatihan memiliki nilai t hitung 6.632 > t tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.
- Karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung 2.699 > t tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.009. Signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel karakteristik berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.

### Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian-penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah dikatakan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan baik yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### Motivasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Pada umumnya, keterlibatan pegawai bisa muncul karena mereka termotivasi oleh diri sendiri (motivasi intrinsik). Pegawai dengan motivasi intrinsik pada dasarnya mencintai pekerjaan mereka sehingga mereka tidak akan ragu untuk berpartisipasi aktif dalam



organisasi. Mereka akan berusaha untuk memberikan masukan dan solusi bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah motivasi. Menurut Bashaw & Grandt dalam Priyatama dkk, (2017) motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja anggota. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mollin dalam Govendee, dkk, (2010) keterlibatan kerja anggota dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja.

Penelitian mengenai motivasi kerja juga pernah dilakukan sebelumnya pada bidang organisasi yang tidak berorientasi pada profit. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Ying, dkk, 2015) mengenai motivasi kerja pada anggota dalam *educational organization*. Penelitian Wefald *et al.* (2011) menemukan bahwa faktor kesadaran *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal tersebut konsisten dengan penelitian Akhtar *et al.* (2014) yang menguji faktor sikap personal terhadap keterlibatan kerja melalui proses motivasi artinya bahwa faktor kesadaran pegawai lebih terdorong dikarenakan faktor motivasi untuk mencapai prestasi kerja.

#### **Kepribadian Terhadap Keterlibatan Kerja**

Secara luas karakter *extroversion* yaitu seseorang yang aktif, suka berteman, sosial, dan energik, diketahui berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (Eswaran *et al.* (2011). Penelitian Eswaran *et al.* (2011) konsisten dengan penelitian Liao dan Lee (2009) yang juga menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja. Lubakaya (2014) serupa dengan penelitian yang lain yang menyatakan bahwa lima kepribadian besar (*big five personality*) berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai. Artinya semakin tinggi kepribadian seseorang maka semakin tinggi keterlibatannya dalam pekerjaan dan begitu juga sebaliknya.

#### **Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja**

Salah satu penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalah ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaan (Ardana,

dkk., 2012). Ketidaksesuaian pekerjaan dapat dikarenakan kurangnya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Manullang, 2008).

Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik daripada teori (Ardana, dkk., 2012). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja didalam organisasi salahsatunya adalah faktor kepuasan kerja pegawai seperti upah, dukungan organisasi, kesempatan karir, pengembangan dan pelatihan pada saat semua aspek tersebut tidak dapat terpenuhi maka pegawai hanya bekerja untuk mengejar kuantitas pekerjaan dibandingkan dengan kualitas (Alshammari *et al.* 2016).

#### **Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja**

Suatu pekerjaan yang baik harus memiliki karakteristik-karakteristik yang jelas supaya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan sempurna. *Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan.* (Gitosudarmo, 2001, dalam Chandra, dkk, 2014; Simamora, 2006; Tikardilla, dkk, 2016 dalam Purnomo H, 2017) Adanya kejelasan pekerjaannya akan selalu berupaya mengerjakan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Disaat pekerjaan sudah selesai dilakukan dan seseorang mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut, diharapkan seseorang akan merasakan kesuksesan secara psikologis.

Hal ini sesuai dengan anggapan Hackman & Olmham (1976) bahwa pekerjaan yang dirancang dengan baik memenuhi kebutuhan psikologis karyawannya. Kesuksesan ini didapat dari adanya karakteristik kerja yang dipenuhi oleh pekerjaan tersebut.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan pegawai dinas pendidikan kota tanjungpinang mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.
2. Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.
4. Karakteristik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.
5. Penelitian secara simultan diketahui bahwa motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum

terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

#### Bagi Organisasi

- a. Diharapkan memberi perhatian pada dimensi-dimensi dari keterlibatan pekerjaan pegawai, dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan *skill variety* yang dimiliki seseorang, mengingat pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang, melihat banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan kesehatan.
- b. Organisasi sebaiknya melakukan *screening* karakter pegawai dengan melakukan psikotes pada pegawai yang masih aktif untuk mengetahui karakter-karakter dari pegawai. sehingga dengan hasil penilaian tersebut manajemen dapat memetakan karakter pegawai dan mendorong pegawai untuk memiliki karakter yang memiliki keterlibatan kerja yang baik.
- c. Memberikan penjelasan yang sejelas-jelasnya tentang tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya dalam suatu pekerjaan untuk meningkatkan task identity dari pekerjaan itu sendiri.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel independen,
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan populasi di SKPD lainnya di Pemerintahan Kota Tanjungpinang.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abhishek Sharma. 2016. Job Involvement: Attitudinal Outcome of Organizational Structural Factors European Journal of Training and Development Studies

- [2] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [3] Chirtopher Wanyonyi Lubakaya, 2014, Factor Affecting Job Involment in an Organization: A Case of Nzoia Sugar Cmpany Limited, ISSN 2778-0211
- [4] Chen, Y. 2011, Chinese knowledge employees' career values, perceived organizational support and career success Scientific Research iBusiness, 1(3), 274-282
- [5] Chintallo, S dan Mahadeo, J. 2013. Effect of Motivation on Employees Work Perfomance at Ireland Blyth Limited. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial Collage, London, UK, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- [6] haudhary, N. And Sharma, B. 2013. Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization. International Journal of Business Trend and Technology, 29-35
- [7] Cervone, Daniel dan Lawrence A. Pervin, Kepribadian : Teori dan Penelitian (edisi. 10)- buku 2, terj. Aliya Tusyani, et.al, Salemba Humanika, Jakarta, 2012.
- [8] Ghozali, Imam , 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- [9] Haiyan Kong 2013, Relationship among work-family suportive supervisor, career competencies, and job involvement
- [10] Hanggraeni, Dwwi 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- [11] Sharma, J., & Dhar, R. L. 2016. Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment Personnel Review, 45(1), 161-182.
- [12] Shaban Safaa, 2018, Prediting Big-Vife Personality Traits Relation With Employees Eengement in Public Sector In Egypt, International Journal of Businnes and Management Rreview.
- [13] Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- [14] Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim and Siew-Phaik Loke. 2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. International Conference on Financial Management and Economics
- [15] Khalid, A., & Rashid Rehman, R. 2011. Effect of Organizational Change on Employee Job Involvement: Mediating Role of Communication, Emotions and Psychological Contract. Information Management and Business Review.
- [16] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [17] S Govender and SB Parumasur 2010. The relationship between employee motivation and job involvement, SAJEMS NS 13 ,2010 No 3.
- [18] angaji, Etta Mamang & Sopiah. 2010 Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian, Yogyakarta, ANDI
- [19] Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [20] Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada
- [21] Yipei Zhang 2017. A Study of the Affecting Vocational Education on Job Involvement and Job Burnout from the View of Venue Workers EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education
- [22] Yenhui Ouyang, Chun Hao Cheng, Chi Jung Hsieh, 2010, Does LMX wncance the job invement offinancial service personnel by the mediating roles
- [23] Zhang, Yipei, 2017. A Study of the Affecting Vocational Education on Job Involvement and job Burnout from the View of Venue Workers

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN