

**ANALISIS HUBUNGAN KARAKTERISTIK PERSONAL DAN SITUASIONAL  
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN USAHA PETERNAKAN  
AYAM PETELUR DI KABUPATEN SLEMAN**

Suci Paramitasari Syahlani<sup>1</sup>

**INTISARI**

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik internal individu terhadap motivasi kerja dan melihat karakteristik apa yang berpengaruh paling besar. Lima puluh empat (54) karyawan 5 usaha peternakan dengan skala usaha lebih dari 10.000 ekor ayam digunakan sebagai responden. Data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan uji korelasi Spearman dan uji regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan proporsi karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, sedang dan rendah masing-masing adalah 46,30%; 51,80% dan 1,90%. Uji korelasi menunjukkan bahwa hanya peubah umur yang memiliki hubungan yang nyata ( $P < 0,05$ ) dan tanggung jawab finansial ( $P < 0,01$ ). Tiga variabel yang lain yaitu lama pendidikan formal dan masa kerja dan jarak daerah asal dengan lokasi kerja tidak mempunyai hubungan yang nyata. Secara simultan variabel yang mempunyai pengaruh nyata adalah lama pendidikan formal, jumlah tanggungan ( $P < 0,05$ ) dan masa kerja ( $P < 0,01$ ). Model persamaan hubungan antara motivasi kerja dengan masa kerja ( $X_1$ ), lama pendidikan formal ( $X_2$ ) dan jumlah tanggungan ( $X_3$ ) adalah  $Y = 21,3316 + 0,5120X_1 - 0,3870X_2 + 0,5456X_3$  dengan  $R^2 = 0,42795$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat motivasi karyawan tergolong sedang dengan variabel yang berpengaruh nyata adalah masa kerja, lama pendidikan formal, dan tanggung jawab finansial, dimana tanggung jawab finansial merupakan faktor yang paling berpengaruh.

(Kata Kunci: Karyawan Peternakan Ayam Petelur, Karakteristik Internal, Motivasi Kerja).

Buletin Peternakan 23 (1): 39 - 45, 1999

<sup>1</sup> Fakultas Peternakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta 55281.

## RELATIONSHIP ANALYSIS OF EMPLOYEE'S PERSONAL AND CONDITIONAL CHARACTERISTICS TO EMPLOYEE JOB MOTIVATION OF COMMERCIAL LAYER FARM IN SLEMAN REGION

### ABSTRACT

The aims of this research was to know the relationship of individual internal characteristics to the job motivation and to find which of the characteristics above was the most significant effect to the job motivation. Fifty four (54) employees of layer commercial farm was used as respondent. Data was collected by using interview survey method also tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively by using Spearman correlation, multiple regression and stepwise regression analysis. The result indicated that the employee proportion who had high, middle and low job motivation was 46,30%; 51,80% and 1,90%. The correlation analysis showed that age had a significant effect ( $P < 0,05$ ) and financial responsibility ( $P < 0,01$ ). The other three variables which were the length of formal education and work experience and the distance of employee origin to job location had no significant relationship. Multiple regression analysis showed that only the length of formal education and financial responsibility had significant relationship to the job motivation ( $P < 0,05$ ) as well as the work experience ( $P < 0,01$ ). Finally stepwise regression analysis gave a relationship equation model between job motivation to work experience ( $X_1$ ), the length of formal education ( $X_2$ ) and financial responsibility ( $X_3$ ) which was  $Y = 21,3316 + 0,5120X_1 - 0,3870X_2 + 0,5456X_3$  with  $R^2$  was 0,42795. It can be concluded that the employee job motivation was middle. The length of formal education, work experience and financial responsibility were the internal characteristics of employee which had significant effect to the job motivation. In between those significant variables, financial responsibility was the most significant factor to the job motivation.

(Key Words : Employee Layer Farm, Internal Characteristic, Job Motivation).

### Pendahuluan

Hal yang berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana menumbuhkan adanya motivasi kerja, yaitu adanya dorongan pada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Timbulnya motivasi pada individu ini dapat dipengaruhi dari dalam individu itu sendiri yang merupakan karakteristik yang membentuk individu tersebut dan dari luar individu. Selama ini, usaha yang sering dilakukan perusahaan untuk menumbuhkan motivasi kerja, adalah dengan memberikan kondisi eksternal yang menunjang melalui sistem penggajian, pemberian berbagai fasilitas dan penghargaan. Pertimbangan lain yang perlu untuk diperhatikan adalah memilih karyawan dengan karakteristik internal yang memungkinkan untuk pembentukan suatu motivasi kerja yang baik.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Certo, 1997). Motivasi mempunyai keeratn hubungan dengan penampilan kerja (Warella, 1989). Hasil penelitian Syahlani dan Guntoro (1997) menunjukkan peningkatan motivasi kerja pada karyawan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat menunjang terbentuknya motivasi kerja.

Adanya karakteristik internal yang mendukung terbentuknya motivasi kerja pada seseorang secara internal akan memudahkan pihak manajemen perusahaan menciptakan kondisi eksternal yang mendukung terbentuknya motivasi kerja yang tinggi. Haryadi (1997) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat efektivitas penyuluhan yang suatu

bentuk prestasi pada kelompok peternak mempunyai hubungan yang nyata dengan karakteristik internal anggota kelompok tersebut, meliputi karakteristik personal dan situasional.

### Materi dan Metode

Penelitian ini menggunakan 54 responden karyawan usaha peternakan ayam petelur dari 5 perusahaan dengan skala usaha lebih dari 10.000 ekor ayam. Penelitian dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara langsung dengan karyawan pada usaha peternakan ayam petelur sebagai responden penelitian.

Jenis data yang dikumpulkan mencakup berbagai variabel yang akan diteliti yang diperoleh dari responden karyawan perusahaan peternakan pada lokasi penelitian. Macam variabel yang diteliti adalah karakteristik internal individu yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu, karakteristik personal meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik situasional yaitu jarak daerah asal dengan tempat bekerja, status kawin, dan jumlah tanggungan. Data yang telah dikumpulkan, ditabulasi dan dianalisis dengan menghitung rata-rata skor tercapai yang kemudian dikategorikan tinggi, sedang dan rendah berdasarkan pembagian kisaran antara skor

minimum dan maksimum untuk pengukuran motivasi kerja. Selanjutnya analisis dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antara masing-masing variabel terpilih dengan motivasi kerja dengan menggunakan uji korelasi dengan Spearman (Sudjana, 1990) dan pendugaan hubungan antara peubah karakteristik terpilih secara simultan terhadap motivasi kerja dengan menggunakan uji regresi linier ganda (Sudjana, 1996).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Motivasi Kerja

Beberapa aspek motivasi kerja yang digunakan dalam pengukuran motivasi kerja adalah seperti yang tercantum pada Tabel 1.

Secara keseluruhan, proporsi total motivasi karyawan adalah 51,80% pada tingkat sedang (18,00 - 25,00), 46,30% tergolong bermotivasi tinggi (25,00 - 32,00) dan hanya 1,90% yang tergolong pada motivasi rendah (11,00 - 18,00). Hasil ini menunjukkan bahwa masih ada peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi sumber daya manusianya dengan melakukan peningkatan motivasi kerja menjadi lebih tinggi.

#### Hubungan Karakteristik Personal Dengan Motivasi Kerja

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik

Tabel 1. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran motivasi kerja

No.	Uraian	Skor minimum	Skor maximum
1.	Tujuan kerja	1	3
2.	Hubungan kerja	3	3
3.	Kesempatan kerja	1	3
4.	Pemecahan masalah	2	6
5.	Keselamatan kerja	2	6
6.	Jaminan kerja	2	6
7.	Penggajian	2	5
8.	Total motivasi	11	32

personal yang merupakan bagian dari karakteristik internal responden dengan motivasi kerja karyawan tersebut. Karakteristik personal yang dipilih dalam penelitian ini adalah umur, lama pendidikan formal dan masa kerja. Masa kerja dihitung dari hari pertama hingga hari pengambilan data dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan. Hasil analisis hubungan dengan korelasi Spearman antara masing-masing karakter personal tersebut dengan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hubungan karakteristik personal dengan motivasi kerja karyawan usaha peternakan ayam petelur di Kabupaten Sleman

No.	Peubah	Nilai r	Probabilitas
1.	Umur	-0,1379	0,160
2.	Lama pendidikan formal	0,4362	0,001*
3.	Masa kerja	-0,1820	0,094

\*) = signifikan ( $P < 0,01$ )

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hanya umur yang menunjukkan hubungan yang sangat nyata ( $P < 0,05$ ), sementara peubah lama pendidikan formal dan masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Peubah umur tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja. Namun demikian dari hubungannya yang negatif menunjukkan adanya kecenderungan terjadinya penurunan motivasi kerja dengan bertambahnya umur responden. Kecenderungan ini dimungkinkan terjadi karena secara umum usaha peternakan ayam petelur yang digunakan sebagai sumber responden dalam penelitian ini tidak memiliki suatu kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan karir mereka. Usaha peternakan yang digunakan dalam penelitian ini meskipun sudah bukan merupakan usaha peternakan kecil tetapi pada kenyataannya belum membutuhkan berbagai jenjang karir yang kompleks.

Tabel 2 menunjukkan peubah pendidikan formal memiliki hubungan yang sangat nyata terhadap motivasi kerja. Hasil ini

menunjukkan bahwa pada usaha-usaha peternakan ayam petelur faktor tingkat pendidikan formal akan berpengaruh besar sekali terhadap penentuan kuatnya motivasi kerja. Tingkat pendidikan formal responden cukup tinggi yaitu 50% telah menyelesaikan pendidikan SLTA ke atas. Tingginya tingkat pendidikan responden ini memungkinkan terjadinya pengaruh yang sangat nyata terhadap motivasi kerja karena adanya faktor kematangan berpikir.

Masa kerja merupakan masa kerja karyawan pada usaha peternakan ayam petelur

yang digunakan sebagai lokasi penelitian, terhitung mulai karyawan bekerja hingga hari saat pengambilan data dilakukan. Masa kerja memiliki hubungan yang non signifikan secara negatif. Dalam hal ini ada kecenderungan terjadinya penurunan motivasi kerja dengan semakin lamanya masa kerja seseorang. Belum adanya jenjang karir dan variasi kerja yang menarik memungkinkan timbulnya kebosanan pada karyawan dengan semakin bertambahnya masa kerja. Sangat dimungkinkan karyawan menyadari bahwa kenaikan karir tidak bisa diharapkan meskipun prestasi kerja mereka baik.

#### Hubungan Karakteristik Situasional dengan Motivasi Kerja

Karakteristik situasional peternak responden yang terpilih dalam penelitian ini adalah jarak antara daerah asal dengan lokasi kerja dan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawab finansial bagi responden. Hasil analisis hubungan melalui uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hubungan karakteristik situasional dengan motivasi kerja karyawan usaha peternakan ayam petelur di Kabupaten Sleman.

No.	Peubah	Nilai r	Probabilitas
1.	Jarak daerah asal - lokasi kerja	0,1466	0,145
2.	Jumlah tanggungan	0.4558	0,001*

\*\* = signifikan ( $P < 0,01$ )

Tabel 3 menunjukkan bahwa peubah jarak daerah asal responden ke lokasi kerja tidak memiliki hubungan yang nyata. Peubah jumlah tanggungan yang menjadi tanggung jawab finansial bagi responden memiliki hubungan yang sangat nyata ( $P < 0,01$ ) terhadap motivasi kerja.

Jarak daerah asal dengan lokasi kerja berhubungan tidak nyata dengan motivasi kerja, dengan nilai koefisien korelasi peubah ini positif. Tidak berpengaruhnya jarak daerah asal dengan lokasi kerja ini dapat dimengerti, karena perbedaan jarak ini tidak terlalu besar. Bagi responden yang berasal dari luar wilayah Kabupaten Sleman, jarak ini dapat ditempuh rata-rata 1,85 jam dengan variasi 2 - 12 jam dan mudah terjangkau dengan transportasi umum.

Tanggung jawab finansial mempunyai hubungan yang sangat nyata terhadap motivasi kerja. Adanya suatu kewajiban pada seseorang untuk memenuhi kebutuhan finansial anggota keluarganya akan mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

#### Pendugaan Hubungan Antara Karakteristik Personal dan Situasional

##### Secara Simultan Dengan Motivasi Kerja

Pola hubungan karakteristik personal dan situasional karyawan dengan motivasi kerja diharapkan mampu memberikan sumbangan untuk pelaksanaan seleksi tenaga kerja. Pola hubungan ini dibentuk dengan melakukan analisis linier ganda terhadap peubah tersebut secara simultan yang hasilnya terlihat pada Tabel 4.

Secara simultan hanya peubah lama pendidikan formal, masa kerja dan jumlah tanggungan secara finansial yang mempunyai pengaruh nyata ( $P < 0,05$ ) terhadap motivasi kerja karyawan. Dua variabel lainnya yaitu umur dan jarak daerah asal dengan lokasi kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang nyata pada motivasi kerja karyawan.

Analisis selanjutnya untuk mendapatkan suatu model prediksi hubungan karakteristik personal dan situasional dengan motivasi kerja karyawan, terlihat pada Tabel 5.

Model prediksi hubungan antara karakteristik personal dan situasional dengan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,3316 - 0,5120X_1 - 0,3870X_2 + 0,5456X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peubah jumlah tanggungan yang merupakan karakteristik situasional mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dua peubah karakteristik personal yang ada. Karyawan yang belum atau tidak memiliki tanggung jawab finansial memiliki motivasi kerja rendah. Keadaan ini dimungkinkan karena kondisi kerja di peternakan ayam petelur yang umumnya berlokasi jauh dari keramaian dan belum memberikan jenjang karir yang menarik kemungkinan bukan merupakan tujuan utama karyawan kelompok ini.

Diantara dua karakteristik personal, lama pendidikan formal mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan masa kerja. Semakin tingginya pendidikan formal menumbuhkan adanya suatu pola kematangan berpikir dalam melaksanakan suatu hal. Peubah

Tabel 4. Pendugaan hubungan antara karakteristik personal dan situasional responden secara simultan dengan motivasi kerja.

No.	Peubah	Parameter estimate	Probabilitas
1.	Konstanta	21,3364	0,0000
2.	Umur	-0,2223	0,811
3.	Lama pendidikan formal	0,4056	0,011*
4.	Masa kerja	-0,4872	0,008**
5.	Jarak asal – lokasi kerja	0,0175	0,935
6.	Jumlah tanggungan	0,5266	0,011*

\*) = signifikan ( $P < 0,05$ )\*) = signifikan ( $P < 0,01$ ) $R^2 = 0,4288$ 

Tabel 5. Pendugaan hubungan antara karakteristik personal dan situasional responden dengan motivasi kerja setelah melalui seleksi dengan analisis regresi-metode stepwise

No.	Peubah	Parameter estimate	Probabilitas
1.	Konstanta	21,3316	0,0000
2.	Masa kerja (X1)	-0,5120	0,0011*
3.	Lama pendidikan formal (X2)	0,3870	0,0059*
4.	Jumlah tanggungan (X3)	0,5456	0,0044*

\*) = signifikan ( $P < 0,01$ ) $R^2 = 0,42795$ 

masa kerja berhubungan negatif dengan motivasi kerja yang berarti semakin lama masa kerja, motivasi kerjanya semakin menurun, yang dimungkinkan terjadi karena adanya kejenuhan kerja karyawan. Nilai  $R^2$  untuk model hubungan ini adalah 0,4279 yang berarti 42,79 persen total variasi motivasi kerja karyawan usaha peternakan ayam petelur dapat dijelaskan melalui peubah-peubah karakteristik personal dan situasional dalam model ini. Selebihnya adanya total variasi, 57,21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

### Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- Tingkat motivasi kerja karyawan usaha peternakan ayam petelur di Kabupaten Sleman tergolong sedang.
- Adanya tanggung jawab finansial pada seorang karyawan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerjanya, dibandingkan dengan karakteristik personal karyawan.
- Diantara karakteristik personal, lama pendidikan formal mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Bakir, Z. dan C. Manning. 1984. Angkatan Kerja di Indonesia. CV. Rajawali Press, Jakarta.
- Certo, S. M. 1997. Modern Management. 7<sup>th</sup> ed. Prentice Hall Int., Inc., New Jersey.

- Haryadi, F. T. 1997. Efektivitas Penyediaan Saptas Usaha Peternakan Sapi Potong Pada Dua Model Perkampungan Ternak. Studi Kasus di Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, dan Desa Parangtritis, Kecamatan Kretek, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Tesis S-2 Program Pasca Sarjana IPB. Bogor.
- Syahlani, S. P. dan B. Guntoro. 1997. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Tenaga Kerja Usaha Peternakan Ayam Petelur di Daerah Istimewa Yogyakarta. Laporan Penelitian Proyek OPF-UGM, Yogyakarta.
- Sudjana. 1990. Teknik Analisis Data Kualitatif. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Sudjana. 1996. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Warella. 1989. Pengaruh Motivasi Kader, Kemampuan Kader dan Sistem Pelatihan Terhadap Prestasi Kader Posyandu Sebagai Pelaksana Program Terpadu KB-Kesehatan di Jawa Tengah. Lembaga Penelitian UNDIP. Semarang.