

# **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN**

**(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)**

**Slamet Fauzi**

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen  
Selaluslamet9@gmail.com

## **I. ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan terhadap motivasi kerja pengurus Gapoktan Kecamatan Buluspesantren, yang disebabkan oleh faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren yang berjumlah 63 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis sebagai alat analisis data guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan terhadap motivasi pengurus gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, dengan program spss 25. Berdasarkan hasil analisis uji T menunjukkan bahwa faktor karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pengurus gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren dengan tingkat pengaruh sebesar 0,680, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of individual characteristics, job characteristics and empowerment on work motivation of Gapoktan officials in Buluspesantren District, which is caused by individual characteristics, job characteristics and empowerment factors. The population in this study were the managers of Gapoktan in Buluspesantren District, totaling 63 respondents. Data collection techniques used in this study are the methods of observation, interviews and questionnaires. The data analysis method uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing as data analysis tools to determine how much influence the individual characteristics variables, job characteristics and empowerment have on the motivation of Gapoktan administrators in Buluspesantren District, with the SSS 25 program. Based on the results of the T test analysis, it shows that individual characteristics factors have a positive and significant effect on the motivation of Gapoktan administrators in Buluspesantren District, job characteristics have a positive and significant effect on the motivation of Gapoktan administrators in Buluspesantren District, empowerment has a positive and significant effect on the motivation of Gapoktan officials in Buluspesantren District. , while the F test shows that individual characteristics, job characteristics and empowerment together have a positive and significant effect on the work motivation of Gapoktan officials in Bulus District. pesantren with a level of influence of 0.680, while the rest is influenced by other variables which were not examined in this study.

**Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics and Motivation Empowerment**

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Tanpa peran manusia, maka organisasi tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mengelola unsur manusia secara baik, agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Sedangkan dalam setiap organisasi Di era globalisasi saat ini, para petani harus bisa menyesuaikan setiap kondisi yang ada. Teknologi, wawasan, kerja keras hingga inovasi perlu menjadi hal yang harus dilakukan Para petani mulai melakukan cara-cara yang mereka ketahui untuk menguatkan pertanian di negeri sendiri. Pembentukan organisasi-organisasi mulai menjadi perhatian disetiap wilayah di Indonesia, termasuk didalamnya di Kabupaten Kebumen. dengan luas wilayahnya mencapai 1.681 m<sup>2</sup>. Ibu kotanya adalah Kota Kebumen. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Banjarnegara di utara, Kabupaten Wonosobo dan Kabupaten Purworejo di timur, Samudra Hindia di selatan, serta Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Banyumas di sebelah barat. Disisi selatan, tepatnya pesisir pantai selatan terdapat wilayah Kecamatan Buluspesantren. Kecamatan Buluspesantren adalah salah satu daerah yang telah membentuk organisasi pertanian. Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN)

Berpenguruskan 63 orang dalam menjalankan kegiatan organisasi, GAPOKTAN mencoba untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Motivasi setiap pengurusnya menjadi kekuatan organisasi GAPOKTAN. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya untuk para bawahan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut pengamatan dilapangan bahwa motivasi anggota Gapoktan sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan dari antusiasme pengurus gapoktan dalam bekerja, pengurus sangat jarang tidak hadir dalam setiap kegiatan yang dijadwalkan. Dalam hal ini setiap pengurus merasa terdorong untuk bergabung didalam organisasi gapoktan guna mencapai tujuan bersama, mereka terdorong dengan adanya tingginya rasa kekeluargaan pada masing-masing anggota, semangat, inisiatif dan kreatifitas mereka juga tergolong baik, hal ini terlihat ketika mereka berinovasi pada pembuatan pupuk cair yang terbuat dari limbah ternak.

Selain itu tanggung jawab mereka juga tergolong tinggi, hal itu dpt dilihat dari pelayanan mereka terhadap

anggotanya, dimana para pengurus gapoktan dalam melayani anggota selalu bersikap adil. Rasa tanggung jawab pengurus dapat dilihat dari data penmbagian bentuan pemerintah. Tabel I.1 berikut ini adalah rekap dari pembagian alsintan terhadap anggota.

no	Nama Penerima	Dari kelompok tani	Jumlah Barang Yang diterima
1	Wartono	Gapoktan	1 ( Satu ) Unit
2	Surmadi	Gapoktan	1 ( Satu ) Unit
3	Nurudin	Gapoktan	1 ( Satu ) Unit
4	Mahrur	Gondo Tani	1 ( Satu ) Unit
5	Sarno	Gondo Tani	1 ( Satu ) Unit
6	Mulyono	Gondo Tani	1 ( Satu ) Unit
7	Aslimin	Gondo Tani	1 ( Satu ) Unit
8	Sudarto	Tani Maju	1 ( Satu ) Unit
9	Samidi	Tani Maju	1 ( Satu ) Unit
10	Badriyono	Tani Maju	1 ( Satu ) Unit
11	Mubasir	Tani Maju	1 ( Satu ) Unit
12	Ratiyo	Tani Maju	1 ( Satu ) Unit
13	Supriyono	Margo Mulyo	1 ( Satu ) Unit
14	Y. Budiyo	Margo Mulyo	1 ( Satu ) Unit
15	Kasijo	Margo Mulyo	1 ( Satu ) Unit

Dari data diatas terlihat bahwa adanya tanggung jawab pengurus gapoktan terhadap para anggotanya memotivasi mereka untuk tetap menjadi bagian dari pengurus gapoktan, dalam penelitian ini motivasi pengurus gapoktan akan dikaitkan dengan tiga faktor yaitu karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Pemberdayaan.

Faktor pertama adalah Karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka diharapkan motivasi kerja pengurus gapoktan juga akan meningkat.

Berdasarkan pengamatan karakteristik individu di Gapoktan Buluspesantren para pengurus sangat beragam, dimulai dari kemampuan yang berbeda-beda, nilai

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

terhadap pekerjaan, sikap, dan minatnya terhadap kepengurusan gapoktan. Hal tersebut terlihat pada tingkat kehadiran para pengurus gapoktan pada tiap-tiap rapat kepengurusan gapoktan yang diadakan oleh BPP Kecamatan Buluspesantren, adapun tingkat kehadiran pengurus dapat di lihat pada tabel berikut.

REKAP KEHADIRAN PENGURUS GAPOKTAN MUSIM TANAM TAHUN 2018

Musim Tanam	Hadir	Tidak hadir	Jumlah
MT 1	58	5	63
MT 2	57	6	63
MT 3	60	3	63

REKAP KEHADIRAN PENGURUS GAPOKTAN MUSIM TANAMTAHUN 2019

Musim Tanam	Hadir	Tidak hadir	Jumlah
MT 1	55	8	63
MT2	58	5	63
MT 3	56	7	63

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hellriegel dan Slocum Sujak, (1990:249-250) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.

Faktor yang ke dua adalah Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik, Robbins dan Judge (2007). karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009: 14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan motivasi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Dalam kepengurusannya gapoktan menggunakan struktur organisasi yang masing-masing tingkat bidang pekerjaan memiliki karakter pekerjaan yang berbeda satu sama lain. Berikut ini adalah struktur organisasi di gapoktan Buluspesantren.

Faktor yang ke tiga adalah Pemberdayaan, Pemberdayaan Secara terminologi, pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata dasar "daya" (*power, energy*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti

"kemampuan". Berdaya berarti berkemampuan (melakukan sesuatu), berkekuatan (tenaga), berakal (ikhtiar, upaya) untuk melakukan sesuatu, atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan memberi daya, agar memiliki kemampuan, kekuatan dan akal, sehingga mampu bertindak menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi suatu masalah. Dengan demikian secara definitif pemberdayaan diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*power, energy*) agar memiliki kemampuan (*competense*) dan kewenangan (*authority*) sehingga mampu bertindak menyelesaikan suatu. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue, 2007).

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*) mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya (Hansen & Mowen 2007). Menurut Spreitzer dalam Ferry Koesindratomo dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan karyawan yaitu: 1) *meaning* (arti), 2) *compentence* (kompetensi), 3) *Self-determination* (penentuan diri), 4) *impact* (pengaruh). Mc.Clelland yang dikutip oleh Ashari (2012) dengan teori *N. ach* atau *Need for achievement* menyatakan bahwa kegagalan pembangunan suatu masyarakat disebabkan karena warga masyarakat tidak memiliki motivasi untuk berprestasi atau tidak memiliki *need for achievement*. pemberdayaan adalah untuk menumbuhkan kesadaran atau dorongan dalam diri seseorang dan secara implisit dinyatakan perlunya intervensi atau stimulasi yang berasal dari luar. Keinginan seseorang untuk berkembang atau dorongan untuk mengubah keadaan tidak terlepas dari kemampuan individual yang ditentukan arti, kompetensi/kemampuan, kemampuan diri dan pengaruh.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)"**.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Pengurus GAPOKTAN Kecamatan Buluspesantren.
2. Mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Pengurus GAPOKTAN Kecamatan Buluspesantren.
3. Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Motivasi Pengurus GAPOKTAN Kecamatan Buluspesantren.
4. Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

secara bersama-sama Terhadap Motivasi Pengurus GAPOKTAN Kecamatan Buluspesantren.

### Kajian Teori

1. Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan pendapat lainnya motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya (Robbins, 2001).

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja

- a. Dorongan mencapai tujuan
  - b. Semangat kerja
  - c. Inisiatif dan kreatifitas
  - d. Rasa tanggung jawab
2. Karakteristik Individu Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi Sementara itu Robbins (2006), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Indikator Karakteristik Individu

- a. Kemampuan (*ability*)
  - b. Nilai,
  - c. Sikap (*attitude*)
  - d. Minat (*interest*),
3. Karakteristik Pekerjaan, menurut pendapat Berry et. al. (1999:306) mengenai pengertian karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Hackman & Oldham (dalam Robbin 2001:447) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Indikator-indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2003:219), yaitu:
    - a. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)
    - b. Identitas Tugas (*Task Identity*)
    - c. Arti Tugas (*Task Significance*)

d. Otonomi (*Autonomy*)

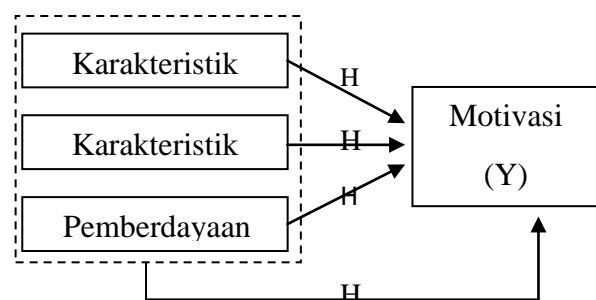
e. Umpan Balik (*Feedback*)

4. Pemberdayaan, Menurut Sedarmayanti (2013:123) bahwa pemberdayaan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu SDM untuk memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus-menerus sehingga tetap menjadikan SDM yang produktif. Menurut Wibowo (2001:200), mengemukakan pemberdayaan sumber daya aparatur yaitu peningkatan efektifitas, mengkehendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah.

Indikator pemberdayaan pegawai, menurut Spreitzer dalam Ferry Koes indratmono dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu :

- 1) *Meaning* (Arti)
- 2) *Competence* (Kompetensi)
- 3) *Self-determination* (Penentuan diri)
- 4) *Impact* (Pengaruh)

### MODEL EMPIRIS



### Hipotesis

Sebagai dugaan sementara atas permasalahan diatas, penulis akhirnya mengarah kepada formulasi hipotesis, sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pengurus Gapoktan.
- H<sub>2</sub> : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pengurus Gapoktan.
- H<sub>3</sub> : Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pengurus. Gapoktan
- H<sub>4</sub> : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan Pemberdayaan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan

### Populasi dan Sampel

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

Menurut Sugiyono (2009:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren.

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 63 pengurus. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, yang berjumlah 63 orang.

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*.

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, untuk kepengurusan gapoktan di Kecamatan Buluspesantren para pengurus kelompok adalah berjenis kelamin laki-laki, hal itu disebabkan karena untuk perempuan kebanyakan dari mereka tidak mau menjadi pengurus kelompok, dikarenakan menurut mereka menjadi pengurus kelompok tani adalah sebagai pekerjaan yang berat. Karena para pengurus Gapoktan adalah berjenis kelamin laki-laki maka dapat disimpulkan bahwa jenis

kelamin para pengurus adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 63 orang. Sumber: Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren tahun 2020

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai jenis kelamin pria sebanyak 63 orang atau sebanyak 100 %,

Klasifikasi responden dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Deksripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	S1	1	2%
2.	SLTA	20	32%
3.	SLTP	13	21%
4.	SD	29	46%
Jumlah		63	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden berpendidikan SD sebanyak 29 orang (46%), berpendidikan SLTP sebanyak 13 orang (21%), berpendidikan SLTA sebanyak 20 orang (32%), dan berpendidikan S1 sebanyak 1 orang (2%). Jumlah responden yang paling banyak adalah pada tingkat pendidikan SD yaitu sebesar 46 % dari jumlah responden 63 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih dari 40% dari pengurus Gapoktan berpendidikan SD, hal tersebut disebabkan bahwa pengurus yang berpendidikan SD rata rata sudah berusia lebih dari 50 tahun, sehingga dianggap oleh para anggotanya akan lebih bijak dalam mengambil keputusan, dan lebih bisa berlaku adil bagi para anggotanya.

Klasifikasi responden dilihat dari usia responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Deksripsi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	8	13%
2	31-40	14	29%
3	41-50	18	22%
4	> 50	23	37%
Jumlah		63	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN**

**(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)**

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (13%), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (22%), sedangkan usia 41-50 tahun adalah 18 orang (29%) dan usia >50 tahun adalah 23 orang (37%). Jadi, sebagian besar responden berdasarkan usia kebanyakan yang bekerja sebagai pengurus Gapoktani adalah berusia antara > 50 tahun yaitu sebanyak 23 orang (37%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih dari 35% pengurus Gapoktan sudah berusia lebih dari 50 tahun, hal itu di sebabkan bahwa dengan usia 50 th dianggap oleh para anggotanya akan lebih bijak dalam mengambil keputusan, dan lebih bisa berlaku adil bagi para anggotanya.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 6 berikut:

**Tabel 6**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	17	27%
2	6-10	18	29%
3	>11	28	44%
Jumlah		63	100%

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel di atas, responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 17 orang (27%), yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 18 orang (29%). Jadi responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja selama .10 tahun sebanyak 28 orang (44%).

**ANALISIS STATISTIK**

**Uji Validitas**

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 atau (63-2=61) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,2480.

**Karakteristik Pekerjaan (X1)**

**Tabel 7**

**Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Pekerjaan**

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,742	0,2480	Valid
2.	Butir 2	0,699	0,2480	Valid
3.	Butir 3	0,702	0,2480	Valid
4.	Butir 4	0,618	0,2480	Valid
5.	Butir 5	0.564	0,2480	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2480 pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga lima item butir pernyataan variabel Karakteristik Individu pada kuesioner adalah valid atau sah.

**Karakteristik Pekerjaan (X2)**

**Tabel 8**

**Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Pekerjaan**

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,466	0,2480	Valid
2.	Butir 2	0,887	0,2480	Valid
3.	Butir 3	0,738	0,2480	Valid
4.	Butir 4	0,941	0,2480	Valid
5.	Butir 5	0,941	0,2480	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2480 pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga lima item butir pernyataan variabel Karakteristik Pekerjaan pada kuesioner adalah valid atau sah.

**Pemberdayaan (X3)**

**Tabel 9**

**Hasil Pengujian Validitas Pemberdayaan**

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,596	0,2480	Valid
2.	Butir 2	0,821	0,2480	Valid
3.	Butir 3	0,669	0,2480	Valid
4.	Butir 4	0,697	0,2480	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel IV-7 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

r tabel yaitu sebesar 0,2480 pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga lima item butir pernyataan variabel Pemberdayaan pada kuesioner adalah valid atau sah.

Motivasi

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Validitas Pemberdayaan**

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,589	0,2480	Valid
2.	Butir 2	0,796	0,2480	Valid
3.	Butir 3	0,774	0,2480	Valid
4.	Butir 4	0,742	0,2480	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2480 pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga lima item butir pernyataan variabel Motivasi pada kuesioner adalah valid atau sah.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali (2006:46):

1. Jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika *alpha cronbach*  $< 0,60$  atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengolahan data uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 10 dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

N o.	Variabel	Nilai <i>Alph a</i>	r kritis	Keterangan
1.	Karakteristik Individu(X1)	0,686	0,60	Reliabel
2.	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,855	0,60	Reliabel
3.	Pemberdayaan (X3)	0,700	0,60	Reliabel
4.	Motivasi (Y)	0,645	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,686, untuk variabel Karakteristik Pekerjaan

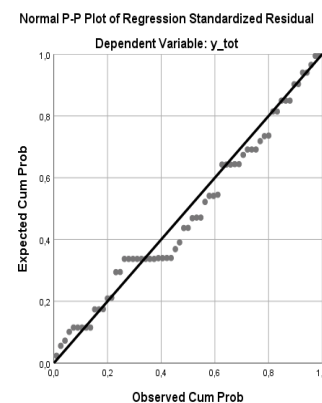
sebesar 0,855, untuk variabel Pemberdayaan sebesar 0,700 dan untuk variabel Motivasi 0,645. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari batas koefisien Alpha yaitu sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi, *variable dependen*, *variable independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi di atas ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Sedangkan suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1 (Ghozali,2009).

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu (X1)	0,806	1,240
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,826	1,211
Pemberdayaan (X3)	0,705	1,419

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

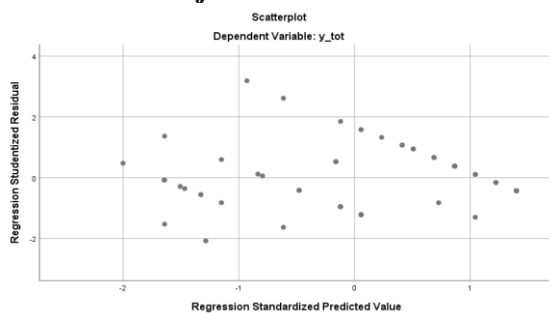
# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

Berdasarkan data tabel 11 dapat dilihat nilai Karakteristik Individu VIF 1,240 dengan nilai tolerance 0,806, Karakteristik Pekerjaan 1,211 dengan nilai tolerance 0,826 dan Pemberdayaan, 1,419 dengan nilai tolerance 0,705, sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolienieritas. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan. Hasil dari analisis regresi berganda dibantu dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,261	1,457		0,179	0,858
Karakteristik Individu (X1)	0,190	0,063	0,241	3,016	0,004
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,191	0,057	0,265	3,352	0,001
Pemberdayaan (X3)	0,527	0,076	0,592	6,915	0,000

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan data tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

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

$$Y = 1,376 + 0,165X_1 + 0,767X_2 + e$$

Dengan demikian maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta  $a = 0,261$  dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Pemberdayaan ( $X_3$ ) nilai Motivasi adalah sebesar 0,261.

### 1. Variable Independen

- $b_1 = 0,190$  artinya koefisien regresi dari variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 0,190 mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) meningkat, maka variabel Motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,190..
- $b_2 = 0,191$  artinya koefisien regresi dari variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 0,191 mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) meningkat, maka variabel Motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,191.
- $b_3 = 0,527$ , artinya koefisien regresi dari variabel Pemberdayaan ( $X_3$ ) sebesar 0,527 mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Pemberdayaan ( $X_3$ ) meningkat, maka variabel Motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,527.

### UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN**

**(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja. Penentuan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$ , dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel independen yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu  $df = 30-2-1 = 27$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,051. Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ;  $\alpha < 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ;  $\alpha > 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak.

Untuk mengetahui hasil analisis t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
Karakteristik Individu	0,004	0,05	3,016	2,00172
Karakteristik Pekerjaan	0,001	0,05	3,352	2,00172
Pemberdayaan	0,000	0,05	6,915	2,00172

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**1. Variabel Karakteristik Individu (X1)**

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,016 >  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren (H1diterima).

**2. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)**

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,352 >  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,001 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren (H2diterima).

**3. Variabel Pemberdayaan (X3)**

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Pemberdayaan (X3) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,915 >  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,000 <

0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren (H3diterima).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F <sub>hitung</sub>	Sig.	F <sub>tabel</sub>
1 Regression	70,715	3	23,572	44,863	0,000 <sup>b</sup>	2,76
Residual	30,999	59	0,525			
Total	101,714	62				

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel IV-13 hasil uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,863 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren

**KOEFISIEN DETERMINASI**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834 <sup>a</sup>	0,695	0,680	0,7249

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,680 atau 68 % menandakan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Pemberdayaan (X3) mampu menjelaskan perilaku variabel penilaian terhadap tingkat Motivasi (Y) sebesar 68 % sedangkan sisanya 32 % perilaku variabel penilaian terhadap tingkat Motivasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Karakteristik Individu ( X1 ) terhadap Motivasi ( Y )**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan menunjukkan Karakteristik Individu(X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,016 > t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima artinya Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren

Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Destia Aktarina (2015) dengan judul "Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di polresta Palembang." yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu Ada pengaruh signifikan karakteristik individu,pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap Motivasi

**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Motivasi (Y).**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Motivasi (Y). pada Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren menunjukkan Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,352 > t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima artinya Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat

Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren,

Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriliana Rahmawati, Syarifah, Hidayah Fitriadi. (2019). dengan judul "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

**Pengaruh Pemberdayaan ( X3 ) Terhadap Motivasi ( Y ).**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Pemberdayaan Terhadap Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren, menunjukkan berpengaruh signifikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  6,915  $> t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya Pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Motivasi. Semakin tinggi tingkat nilai Pemberdayaan akan meningkatkan nilai Motivasi Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren,

Hasil hipotesis ketiga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriana Fardilla, Murkhana (2009, dengan judul penelitian Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, dengan hasil yang diperoleh adalah bahwa pemberdayaan dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian statistik uji t menyimpulkan secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan pada peningkatan motivasi kerja karyawan

**Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Pemberdayaan (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y).**

Hasil uji F dalam variabel independen (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan) berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi) yaitu dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,863 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 dengan tingkat signifikan  $0,000^b$ . Sedangkan uji  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,680 atau 68%. Dengan demikian, besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 68% dan sisanya variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dengan memahami hasil uji F tersebut diatas maka penelitian ini dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti, dapat di ambil beberapa simpulan,

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

adapun simpulan yang dapat di tarik adalah sebagai berikut :

1. Varabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, artinya jika Karakteristik Individu semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Motivasi pada pengurus Gapoktan Kecamatan Buluspesantren, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu menstimulasi adanya Motivasi Kerja pada pengurus gapoktan.
  2. Varabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, artinya jika Karakteristik Pekerjaan semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Motivasi pada pengurus Gapoktan Kecamatan Buluspesantren, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi Kerja terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan menstimulasi adanya motivasi kerja pada Pengurus Gapoktan.
  3. Varabel Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, artinya jika Pemberdayaan semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Motivasi pada pengurus Gapoktan Kecamatan Buluspesantren, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menduga Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan menstimulasi adanya Motivasi Kerja pada Pengurus Gapoktan.
  4. Adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) Adjusted  $R^2$  *Square* sebesar 0,68 artinya 68 % variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan. Sedangkan sisanya 32 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.
2. Karakteristik Pekerjaan pada Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren mempengaruhi Motivasi Kerja. Karena Karakteristik Pekerjaan sangat mempengaruhi tingginya Motivasi Kerja, maka dengan demikian Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren terutama pemimpin harus bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki oleh pengurus supaya dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren.
  3. Pemberdayaan pada Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren mempengaruhi Motivasi Kerja. Karena Pemberdayaan sangat mempengaruhi tingginya Motivasi Kerja Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren, maka dengan demikian Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren harus bisa melaksanakan semua jenis Pemberdayaan yang baik supaya dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren, yaitu dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh BPP Kecamatan atau dari Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

### Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik individu, Hal ini diperkuat oleh teori dari, Hellriegel dan Slocum Sujak, (1990:249-250) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat, perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya adalah Karakteristik Pekerjaan merupakan variabel yang memiliki peran penting sebagai prediktor Motivasi Kerja. Karena pemberian Karakteristik Pekerjaan yang baik sangat mempengaruhi Motivasi Kerja pada di Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren. hal ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Judge (2007). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik,
3. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya adalah Pemberdayaan

### Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren agar kedepannya lebih memperhatikan mengenai motivasi kerja Pengurus Gapoktan di Kecamatan Buluspesantren adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu pada Pengurus Gapoktan di kec, Buluspesantren mempengaruhi motivasi Kerja. Karena Karakteristik Individu berpengaruh terhadap tingginya Motivasi Kerja Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren, maka dengan demikian Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren harus bisa memberikan suasana hati, dan pikiran nyaman serta bersikap dan bersifat adil terhadap para anggotanya. sehingga para anggotanya akan merasa termotivasi oleh kinerja dari pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren.

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN

## (Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)

mempunyai hubungan Motivasi Kerja. Karena Pemberdayaan yang baik sangat mempengaruhi Motivasi Kerja pada Pengurus Gapoktan Kec. Buluspesantren. hal ini sejalan dengan penelitian Hansen & Mowen 2007 Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*) mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya Menurut Spreitzer dalam Ferry Koesindratomo dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan karyawan yaitu: 1) *meaning* (arti), 2) *competence* (kompetensi), 3) *Self-determination* (penentuan diri), 4) *impact* (pengaruh).

### DAFTAR PUSTAKA

- Almalifah, Siti Mahmudha. 2004. Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan karir Pegawai di Kanwil Bea Dan Cukai Surabaya. Tesis Magister Manajemen (Tidak Dipublikasikan). Surabaya : Universitas Airlangga.
- Apriliana Rakhmawati Dkk, 2019, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi (Studi pada BRI Syariah Samarinda. ).
- Anja, et al. 2008. Explaining The Relationships Between Job Characteristics, Burnout, and Engagement. *The Role Of Basic Psychological Need Satisfaction*. Journal Work and Stress. 22(3):277-294.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2005. *Manajemen Sumber daya Manusia* Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan.Bandung : Rosda.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, (2009).*Perilaku* Keorganisasian, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bashaw, R., dan Grant E.S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments. Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 14, 41 - 56.
- Berry, L.M, dan Houston J.P. 1993.*Psychology at Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York.
- David F. R. 2011. *Strategic Management*. New Jersey: Pearson.
- David, Rees. Richard McBain. 2007. *People Management. Teori dan Strategi (Tantangan dan Peluang)*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Diana Angelica. 2008.*Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Destia Aktarina, 2015. STIE Mulia Darma Pratama Palembang Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di polresta Palembang.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Febriana Fardilla, Murkhana 2009, Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Askara Pratama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFEE.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE Yogyakarta.

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP MOTIVASI PENGURUS GAPOKTAN**

**(Studi Pada Pengurus GAPOKTAN di Kecamatan Buluspesantren)**

- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kaswan M. M. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Richard Luecke, (2006). *Harvard Business Essentials: Managing Creativity and Innovation*.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary.(2011). *Manajemen*. Edisi Dua belas. Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera Salemba Empat, Jakarta.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rita Puspitasari 2014 *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan oleh Tim Salemba Empat. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins (2003:219), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- SondangP. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Suwatno.& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.