



PENGARUH MOTIVASI, KEPRIBADIAN, PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KETERLIBATAN PEKERJAAN PEGAWAI**Herman¹⁾, Lukmanul Hakim²⁾, Catur Fatchu Ukhriyawati³⁾**

Email: herman@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022Kata Kunci:
Motivasi,
Kepribadian,
Pelatihan,
Karakteristik
Pekerjaan,
Keterlibatan kerjaKeywords:
Motivation,
Personality,
Training, Job
Characteristics,
Work involvement

Abstrak

Kurang optimalnya keterlibatan kerja saat ini masih relatif banyak ditunjukkan oleh pegawai pada organisasi pemerintahan, termasuk pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Kepribadian, Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Metode yang dipilih yaitu penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling metode* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang berjumlah 78 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan kerja dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ -tabel ($24.314 > 2.73$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Pengujian secara parsial untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dapat dilihat dari nilai t hitung $3.461 > t$ tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.001, variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, dapat dilihat dari nilai t hitung $2.920 > t$ tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.005, Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dapat dilihat dari nilai t hitung $6.632 > t$ tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap keterlibatan pekerjaan, dapat dilihat dari nilai t hitung $2.699 > t$ tabel 1.99300 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.009

Abstract

The relatively lack of work involvement at this time is still relatively much demonstrated by employees in government organizations, including at the Tanjungpinang City Population and Family Planning Health Office. The variables studied were Motivation, Personality, Training and Job Characteristics of Employee Employment Involvement in the Office of Population and Family Planning in Tanjung Pinang City. The method chosen is quantitative research by distributing questionnaires. The sample used in this research uses a non probability sampling method with a purposive sampling technique that is the technique of determining samples based on a certain criteria. The sample in this study were all employees of the Tanjungpinang City Population and Family Planning Health Office of 78 employees who were civil servants. The results of this research indicate simultaneously motivation, personality, training and job characteristics, to job satisfaction can be seen from the calculated F value $> F$ -table ($24.314 > 2.73$) and a significance level of 0.000. Partial testing for motivational variables significantly

influence work engagement can be seen from the value of t arithmetic 3,461 > t table 1.99300 with a significance probability value of 0.001, personality variables have a significant effect on work involvement, it can be seen from the value of t count 2,920 > t table 1.99300 with values significance probability of 0.005, training variables have a significant effect on work involvement can be seen from the value of t arithmetic 6.632 > t table 1.99300 with a significance value of 0.000 and the characteristics of the work effect on work involvement, can be seen from the t value of 2.699 > t table 1.99300 with a value of the probability of significance is 0.009.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. 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.

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, dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja menurut Robbins & Judge (2013) merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan

mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

METODE PENELITIAN

Sugiono (2014) secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

Jenis Penelitian

Bila ditinjau dari segi tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dasar yang bertujuan untuk mengembangkan teori, dimana penelitian ini digunakan hanya untuk melakukan penelitian dilingkungan akademik (Ghozali, 2011) Penelitian ini disusun untuk menjadi suatu karya ilmiah yang bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi kualifikasi untuk meraih gelar magister manajemen.

Namun apabila ditinjau dari segi permasalahan, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara beberapa variabel Independen terhadap variabel dependen.

Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *true experiment design*, yaitu jenis-jenis eksperimen yang dianggap sudah baik karena sudah memenuhi persyaratan. Yang dimaksud dengan persyaratan dalam eksperimen adalah adanya kelompok lain yang tidak dikenal eksperimen dan ikut mendapatkan pengamatan. Dengan adanya kelompok lain yang disebut kelompok pembanding atau kelompok kontrol ini akibat yang diperoleh dari perlakuan dapat diketahui secara pasti karena dibandingkan dengan yang tidak mendapat perlakuan (Ghozali, 2011).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut 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

Sampel pada 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 pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang berjumlah 78 orang pegawai yang berstatus ASN (aparatur sipil negara) dikarenakan ada 10 kuisisioner yang tidak dapat diolah.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari (Ghozali, 2011):

- a. Teknik wawancara
Teknik wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada bagian-bagian atau pihak terkait untuk mendapatkan data yang diperlukan.
- b. Teknik Observasi
Teknik observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena pada objek penelitian.
- c. Metode Dokumentasi
Merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dengan meneliti dan mencari data-data pada objek peneliti yang meliputi sejarah perusahaan atau organisasi, struktur perusahaan atau organisasi, dan tugas masing-masing bagian.
- d. Teknik penyebaran kusioner
- e. Teknik Kepustakaan

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Validitas

Menurut Siregar (2013) uji validitas yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis validitas konstruk (*Construct Validity*), dimana konstruk adalah kerangka dari suatu konsep, validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang akan diukur

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Siregar (2013) adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Adapun teknik pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik *Alpha Cronbach* ini dapat digunakan untuk menentukan suatu instrumen penelitian itu *reliable* atau tidak, dengan jawaban yang peneliti berikan kepada responden berbentuk skala likert dengan menginterpretasikan penilaian sikap.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengerjaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, Ghozali (2012).

Uji Heteroskedastisitas

Misbahuddin dan Hasan (2013) adapun teknik yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas khususnya untuk penelitian ini dengan uji glesjer. Widjaya (2012) yaitu grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen.

Uji Hipotesis secara Simultan

Yaitu untuk menguji secara serempak (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil analisis di dapat sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0.2227 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60, (Ghozali, 2010). hasil pengujian reliabilitas

Tabel 1. Realibilitas

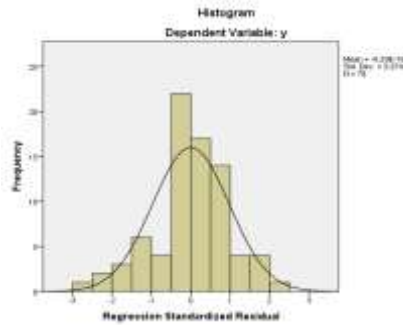
Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,673	0,60	Reliabel
Kepribadian	0,764	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,652	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0,762	0,60	Reliabel
Keterlibatan Pekerjaan	0,712	0,60	Reliabel

Dapat dilihat bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha memiliki nilai diatas 0.60, sehingga layak untuk dijadikan alat ukur penelitian

Asumsi Klasik

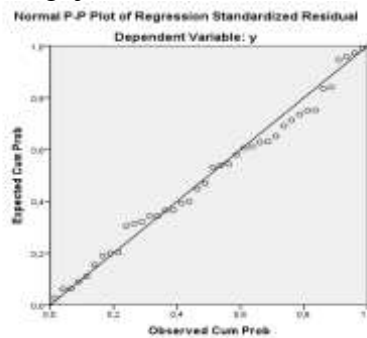
Uji Normalitas

Menurut Ghozali, Imam (2010) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada histogram data mengikuti atau mendekati normal apabila data berbentuk gunung atau lonceng. Pada grafik *Normal Probability Plot* data dapat dilakukan normal apabila titik-titik datanya menyebar disekitar garis diagonal.



Gambar 1. Histogram

Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Karena data tersebut membentuk pola seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Selain grafik histogram, grafik *P-P Plot* juga digunakan untuk menguji normalitas data.



Gambar 2. PP-Plot

Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Karena terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Multikolonieritas

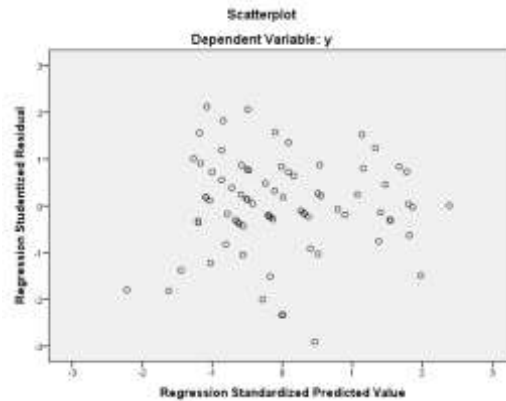
Dapat dilihat bahwa nilai dari *collinearity* tolerance menunjukkan angka lebih dari 0,10 kemudian untuk nilai statistics VIF lebih kecil dari 10. Peneliti menyimpulkan motivasi, kepribadian, pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan tidak terjadi multikolonieritas. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 2 Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	,735	1,360
x2	,975	1,026
x3	,734	1,362
x4	,852	1.174

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2010), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*, yaitu jika titik-titik yang berbentuk menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model yang digunakan.



Gambar 3. Scatterplot

Dari grafik *Scatterplot* gambar dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak, tidak beraturan, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistik secara individual untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis secara parsial ini digunakan untuk menentukan variabel independen yang memiliki variabel hubungan paling dominan terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*.

Tabel 3. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-1,643	,105
1 x1	3,461	,001
x2	2,920	,005
x3	6,632	,000
x4	2,699	,009

1. 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.
2. 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

3. 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.
4. 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.

Uji Simultan

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* $(n-k)$, $(k-1)$

Tabel. 4 Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250,551	4	62,638	24,314	,000 ^a
Residual	188,065	73	2,576		
Total	438,615	77			

Dapat dilihat 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.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel .5 Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,548	1,605

Nilai *Adjusted R²* 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).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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 Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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:

1. 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.
2. 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.

REFERENSI

Ahmadreza Kasraei, Mohammadreza Dadkhah, Malihe Sadat Mirabbasi. 2013. Assessing prioritizing the key factors affecting job involvement of the employees among holding company of production, transmission and distribution of electricity management (Tavanir), *European Online Journal of Natural and Social Sciences*; vol.2, No. 3 (s), pp. 314-319.

- Ayesha Hanif & Imran Bukhari. 2015. Relationship Between Innovative Work Behavior And Job Involvement Among The Employees Of Telecom Sector Pakistan *Journal Of Social And Clinical Psychology*.
- Abhishek Sharma. 2016. *Job Involvement: Attitudinal Outcome of Organizational Structural Factors European Journal of Training and Development Studies*.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Chirtoher Wanyonyi Lubakaya, 2014, Factor Affecting Job Involment in an Organization: A Case of Nzoia Sugar Cmpany Limited, ISSN 2778-0211.
- Chen, Y. 2011, Chinese knowledge employees’ career values, perceived organizational support and career success *Scientific Research iBusiness*, 1(3), 274-282.
- Chaudhary, Nupur dan Bharti Sharma, 2012. *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization*.
- 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*.
- 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.
- Chaudhary, N. And Sharma, B. 2013. Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization. *International Journal of Business Trend and Technology*, 29-35.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. 2012. *Personality: Teory and Research*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Cervone, Daniel dan Lawrence A. Pervin, Kepribadian: Teori dan Penelitian (edisi. 10)- buku 2, terj. Aliya Tusyani, et.al, Salemba Humanika, Jakarta, 2012.
- Feist, J., & Feist, G.J. 2009 .Theories of Personality.(Edisi6). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang: UNDIP.
- Haiyan Kong 2013, *Relationship among work-family suportive supervisor, career competencies, and job involvement*.
- Hanggraeni, Dwwi 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. 2016. Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment *Personnel Review*, 45(1), 161-182.

- Shaban Safaa, 2018, *Predicting Big-Vife Personality Traits Relation With Employees Eengement in Public Sector In Egypt, International Journal of Businnes and Management Rreview.*
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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.*
- 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.*
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- S Govender and SB Parumasur 2010. The relationship between employee motivation and job involvement, *SAJEMS NS 13 ,2010 No 3.*
- Sangaji, Etta Mamang & Sopiah. 2010 *Metodelogi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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.*
- Yenhui Ouyang, Chun Hao Cheng, Chi Jung Hsieh, 2010, Does LMX wncance the job invement offinancial service personnel by the mediating roles.*
- Zhang, Yipei, 2017. A Study of the Affecting Vocational Education on Job Involvement and job Burnout from the View of Venue Workers.