

ANALISIS HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK PENYIAR RADIO ELRIA BUANA JAMBI

YERI SAPUTRA

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

The objective of this research are : Firstly : To knowing and analyzing work characteristic picture and intrinsic motivation of Elria Buana FM Jambi Radio announcer. Secondly : To analyzing work charecteristic Relationship significance as announce to intrinsic motivation of Elria Buana Jambi announcer . Thirdly :To analyzing which is more dominant among work characteristic to interinsik motivation of Elria buana Jambi Announcer. Method of survey which is used in this research that is deskriptif with correlation pearson product moment to know the relationship and significance value between work characteristic and intrinsic motivation of elria buana Jambi announcer. Result of from this research is found that work characteristic there is relationship of positive and significance between work characteristic and intrinsic motivation of elria buana fm jambi announcer. Assumed by this matter happened because five work characteristic factor according to Oldham and hackman there is one able to and if each other integrated as good will support intrinsic motivation of elria buana jambi announcer . Recomendation able to be passed to this research that is radio shall can balance between intrinsic motivation which owned by announcer with eksterinsic motivation from radio , so that broadcaster motivational level as a whole can increase ,what later ,then will influence the quality of the announcer's performace and in the end will have an effect on also at quality of radio alone.

Keyword : *Characteristics, Occupation, motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : Pertama mengetahui dan menganalisis gambaran Karakteristik Pekerjaan sebagai penyiar dan Motivasi Intrinsik penyiar Radio Elria Buana FM Jambi, Kedua menganalisis hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik penyiar Radio Elria Buana FM Jambi, Ketiga menganalisis factor yang lebih dominan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Deskriptif dengan Korelasi pearson product moment untuk mengetahui hubungan dan nilai signifikansi antara Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Intrinsik penyiar Radio Elria Buana FM Jambi. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik penyiar Radio Elria Buana FM Jambi. Diasumsikan hal ini terjadi karena lima factor Karakteristik Pekerjaan menurut Oldham dan Hackman merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki bersama-sama dan apabila saling terintegrasi dengan baik akan mendukung peningkatan Motivasi Intrinsic penyiar Radio Elria Buana FM Jambi. Rekomendasi yang dapat diberikan pada pihak radio hendaknya bisa menyeimbangkan antara Motivasi Intrinsic yang dimiliki penyiar dengan Motivasi ekstrinsik dari radio, sehingga tingkat motivasi penyiar secara keseluruhan bisa bertambah, yang kemudian akan mempengaruhi kualitas siaran penyiar tersebut dan pada akhirnya akan mendukung peningkatan pada kualitas Radio sendiri.

Kata Kunci : Karakteristik, Pekerjaan, motivasi

PENDAHULUAN

Para ahli dalam bidang manajemen mengemukakan berbagai pandangan dan pendekatan untuk menjelaskan motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi pekerja yang efektif ini telah menjadi tugas manajemen yang paling penting dan paling sulit. Sukses dalam memotivasi pekerja itu akan lebih baik lagi karena adanya tantangan dalam diversitas pekerja dan pekerjaan yang semakin meningkat. (Kreitner dan Kinieki,1992).

Pendekatan perancangan pekerjaan mempunyai hasil yang positif dan negative bagi motivasi , Hasil-hasil yang positifnya yaitu Kepuasan kerja yang lebih tinggi, Motivasi yang lebih tinggi, Kedisiplinan kerja ,Keterlibatan pekerjaan yang lebih besar, Kinerja yang lebih tinggi dan Ketidakhadiran yang lebih rendah. Selain itu Hasil negative dari motivasi yaitu Peningkatan waktu pelatihan, Tingkat pemanfaatan yang lebih rendah, Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih besar dan resiko beban mental dan stres yang lebih besar(Raymon.A.Noel,2008;227)

Radio Elria Buana yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso 34 kasang Jaya, Jambi ini bisa di katakan sebagai radio swasta nomor satu di jambi saat ini,baik dari segi kualitas program acara dan penyiar, maupun jumlah pendengar.oleh karena itu, wajar saat pada saat penerimaan penyiar baru banyak masyarakat yang tertarik untuk mencoba menjadi penyiar elria buana, tentu dengan motivasi yang berbeda.

Hal ini bisa dilihat dari jumlah surat lamaran yang masuk ke Radio Elria Buana tiap tahunnya. dihitung dari tahun 2007 berjumlah 50 kemudian tahun 2008 meningkat menjadi 150 dan ditahun 2009 lebih meningkat menjadi 170 dan tahun 2010 jumlah surat lamaran mencapai 190, dalam 4 tahun ini jumlah total surat lamaran yang masuk mencapai 560 surat lamaran. Jumlah tersebut adalah surat lamaran yang masuk ketika diumumkan ada lowongan sebagai penyiar di Radio Elria Buana Sementara ketika tidak dibuka penerimaan sebagai penyiar, juga ada orang yang mengirimkan surat lamaran sebagai penyiar. Ini menandakan bahwa tingginya minat masyarakat untuk menjadi Penyiar Radio Elria Buana Jambi.

Isu motivasi yang tengah terjadi : Tingginya minat masyarakat untuk menjadi Penyiar Radio Elria Buana Jambi sehingga untuk memotivasi karyawan dalam bekerja di butuhkan rancangan Karakteristik Pekerjaan oleh karena itu faktor Karakteristik Pekerjaan erat hubungannya dengan Motivasi Intrinsik dalam menentukan dan menjalani pekerjaan tersebut.

Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku,yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut. Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyiaran yang ada di kota Jambi yaitu Radio Elria Buana. Sebagai salah satu radio swasta yang ada di kota Jambi yang biasa dikatakan sebagai radio swasta terbaik saat ini di Jambi, maka tak heran banyak masyarakat kota Jambi yang tertarik untuk bergabung bekerja didalamnya terutama sebagai penyiar. Padahal mereka hanya mendengar bagaimana penyiar Elria Buana mengudara. Dan belum tentu mereka bisa menyamai kualitas penyiar yang terlebih dahulu sudah diberikan pembekalan sebagai penyiar ketika telah diterima pada masa training selama tiga

bulan. Maka tak heran bila ada anggapan dari masyarakat bahwa menjadi penyiar sungguhlah menyenangkan, karena dikenal orang dan juga menerima kompensasi yang lumayan. Lain lagi hanya dengan orang yang sangat menyukai musik, dengan bekerja didalam radio yang kualitas musiknya bisa dikatakan nomor satu di kota Jambi, mereka bisa menyalurkan hobinya. Jadi bisa dilihat bahwa motivasi tiap orang yang ingin menjadi penyiar Elria Buana berbeda-beda. Namun bagaimana apabila mereka telah diterima di Radio Elria Buana sebagai penyiar.

Untuk menjadi seorang penyiar sendiri ada beberapa tahap yang harus dijalani oleh peminat yang telah memasukkan surat lamaran serta lulus seleksi. Mereka harus menjalani training terlebih dahulu selama kurang lebih tiga bulan agar siap menghadapi dunia siaran. Dalam masa training, mereka diberikan teori dan praktek dalam kegiatan siaran dan juga dijelaskan apa saja aturan yang harus mereka jalani baik ketika siaran serta sebagai karyawan. Pembekalan sendiri dilakukan secara bertahap, satu bulan pertama calon penyiar diberikan teori dan mereka diuji praktek siaran yang tentu saja belum on air, setiap perkembangan mereka latihan bicara sebagai penyiar direkam, agar bisa memenuhi standar radio dan sesuai harapan target pasar pendengar sebagai konsumen. Bulan kedua mereka dibimbing untuk berbicara sebagai penyiar dan sekaligus mengatur sendiri pemilihan lagu dan juga alat operator, sehingga mereka bisa lebih siap pada waktunya percobaan on air pada bulan ketiga. Namun pada bulan ketiga ini mereka on air hanya sekedar pendamping penyiar senior untuk menguji mental calon penyiar. Selanjutnya hasil training mereka selama tiga bulanlah yang akan menentukan bagaimana hasilnya, apakah diterima atau ditunda untuk diberikan pembekalan lagi.

Selanjutnya bagaimana dengan kehidupan diluar radio mereka jalani yang jelas membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Walaupun dengan kenyataan demikian, penyiar Radio Elria Buana selalu mengusahakan yang terbaik demi kemajuan radio. Rata-rata Penyiar Elria Buana selalu mendahulukan kewajibannya untuk siaran, namun apabila ada halangan yang menyebabkan mereka menomor duakan siaran, maka dengan sendirinya komitmen ini di wujudkan oleh pegawai dengan butuh kehadiran 100%. hal ini dapat dilihat dari tabel persentase Kehadiran Tiap Penyiar Elria Buana Tiap Bulannya.

Dengan melihat fakta diatas, maka dapat dinilai bahwa kedisiplinan dan tingginya minat masyarakat untuk menjadi seorang penyiar Radio Elria Buana adalah hasil dari motivasi, faktor motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. hal ini di pengaruhi karena adanya karakteristik pekerjaan yang dapat mendukung motivasi intrinsik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Di dalam pelaksanaan penelitian ini dipakai jenis penelitian deskriptif yang memusatkan perhatiannya pada fenomena yang terjadi pada saat ini. Penelitian ini berusaha untuk membuat deskriptif fenomena yang diselidiki dengan cara memberikan dan mengklasifikasikan fakta dan karakteristik fenomena tersebut secara factual dan cermat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan seluruh elemen/ objek yang diteliti (J. Supranto, 2001: 87). Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyiar radio elria buana Jambi sebanyak 11 orang yang merupakan populasi. Menurut Gay (1996,p.125) menyarankan menseleksi sebuah pengukuran sampel yaitu semakin besar ukuran populasi, semakin kecil persentase dari populasi yang diperlukan untuk mendapatkan sebuah sampel yang mewakili, untuk populasi- populasi ang lebih kecil, $N < 100$, terdapat poin sampling

yang kecil (Survei keseluruhan populasi), populasi 500 maka 50% dari populasi sampelnya, 1500 populasi maka 20% sampelnya dan seterusnya dari jumlah populasi. Karena populasi di elria buana kurang dari 100 maka penulis menjadikan semuanya menjadi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan dua cara yaitu : penelitian lapangan (Field Research) dan penelitian kepustakaan (Library Research).

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dari sumber informan pertama yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti. Ini diperoleh melalui wawancara dengan manajer dan penyiar radio yang ada di elria buana Jambi yang dianggap tau mengenai masalah penelitian. Data primer ini antara lain berupa jabatan karyawan, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, usia karyawan yang akan dimasukan ke persepsi pegawai tentang kuesioner penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang merupakan arsip dari radio Elria Buana dan data yang mendukung dari berbagai literatur.

Adapun teknik pengambilan dengan cara

1. Interview (wawancara), dengan manajer radio serta penyiar Elria Buana sendiri.
2. Kuisisioner, untuk rnengetahui pendapat penyiar tentang pendapat mereka sejauh mana perhatian radio kepada mereka, kemudian apa saja yang menjadi faktor bertahannya mereka pada pekerjaan sebagai penyiar di radio Elria Buana Jambi.
3. Observasi : mengamati keadaan dan cara kerja penyiar radio Elria Buana Jambi

Metode Analisis Data

Data dan informasi dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu menggambarkan situasi dan kondisi penyiar radio elria buana Jambi yang terjadi dilapangan dan didukung dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Penelitian deskriptif berusaha menggambarkan suatu gejala sosial. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada studi.

Di dasarkan pada ruang lingkup bahasanya statistik deskriptif yang akan dibahas dalam penelitian ini mencakup:

1. Rata-rata (Mean) dan Modus, yang digunakan sebagai ukuran nilai pusat atau pemusatan data.
2. Standar Deviasi, merupakan salah satu ukuran sebaran yang paling sering digunakan dalam berbagai analisis statistika.

Sedangkan untuk variable penelitian, digunakan pengkategorian yang dimaksudkan untuk melihat apakah variabel tersebut masuk dalam kategori sangat tidak baik, kurang baik, atau sangat baik. Untuk mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2005),

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 - 5, maka katagori pengklasifikasian untuk variabel motivasi intrinsik dan karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Rentang Pengklasifikasian Variabel Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Intrinsik Penyiari Elria Buana Jambi

Variabel	Rentang Penelitian	Klasifikasi
Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Intrinsik	11-19	Sangat Rendah
	20-28	Rendah
	29-37	Sedang
	38-46	Tinggi
	47-55	Sangat Tinggi

3. Analisis korelasi Product moment(*Pearson*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linear antara satu variabel dengan variabel lain. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan dengan variabel yang lain jika perubahan satu variabel diikuti dengan terjadinya perubahan pada variabel lain.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis ini digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi serta nilai signifikansi variabel X (Karakteristik Pekerjaan) dan variabel Y (Motivasi Intrinsik) Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus “*pearson product moment*” (Ridwan, 2008) dengan rumusan :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{hitung} yaitu Korelasi produk moment
- x yaitu Skor pernyataan ke-i, $i = 1,2,3....n$
- y yaitu Skor pernyataan ke-i, $i = 1,2,3...n$
- n yaitu Jumlah responden

Untuk memudahkan pemberian kategori koefisien korelasi maka dibuatlah kriteria pengukuran sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai r	Kriteria
0,00 s.d 0,29	Korelasi sangat lemah
0,30 s.d 0,49	Korelasi lemah
0,50 s.d 0,69	Korelasi cukup
0,70 s.d 0,79	Korelasi kuat
0,80 s.d 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber : Suliyanto (2008 : 124)

Untuk menguji apakah motivasi mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan , digunakan statistik uji t dengan rumus (Sitepu, 1994 : 26) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{P_{x_2 x_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_2(x_1)})(C_{ii})}{(n - k - 1)}}} \quad i : 1$$

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{x_2 x_1} \leq 0$ motivasi intrinsik tidak berhubungan signifikan dengan karakteristik pekerjaan penyiari elria buana Jambi.

$H_a : \rho_{x_2 x_1} \geq 0$ motivasi intrinsik berhubungan signifikan dengan karakteristik pekerjaan penyiari radio elria buana Jambi.

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak, H_a diterima

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikansinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS(*Statistical Product and Service Solutions*) Windows Version 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah umur responden yang terbanyak berada pada kelas 19 - 22 tahun, yaitu sebanyak 6 orang responden. Jumlah responden dengan kelas 23 – 26 tahun berjumlah 1 orang responden, dan jumlah responden dengan kelas 27 – 33 tahun berjumlah 4 orang responden.

Jumlah persentase responden yang paling banyak berada pada interval kelas 19 – 22 tahun yaitu sebesar 55% atau sebanyak 6 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memasuki tahapan usia remaja menuju dewasa. Masa ini merupakan masa produktif seseorang. Pada masa ini pada umumnya orang berorientasi melaksanakan tugas sebaik – baiknya sebagai perwujudan aktualisasi dirinya. Persentase kelas interval terbanyak kedua yaitu berada pada 27 – 33 tahun, yaitu berjumlah 36% atau sebanyak 4 orang responden dan yang paling sedikit terdapat pada kelas 23 – 26 tahun yaitu sebesar 9% atau sebanyak 1 orang pegawai. Dengan persentase tersebut semua usia karyawan sudah dapat terwakili atau digunakan datanya dalam penelitian.

Komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden dengan jenis dan laki – laki berjumlah 8 orang dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 3 orang. Pegawai yang berjenis kelamin pria dinilai lebih cekatan dan fleksibel melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin wanita, selain itu pegawai yang berjenis kelamin pria lebih dapat menjalin hubungan keterikatan dengan konsumen dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan produk utama dari elria buana fm jambi yaitu bersifat jasa.

Untuk perhitungan persentasenya dan untuk lebih dapat melihat lebih jelas lagi terhadap komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

Persentase jumlah responden dengan jenis kelamin pria yaitu sebanyak 73% dan jumlah responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 27%. Dengan persentase tersebut diharapkan semua jenis kelamin responden sudah terwakili atau digunakan datanya dalam penelitian ini.

Distribusi tingkat pendidikan sebagian besar responden berada pada tingkat S1 yaitu sebanyak 5 orang dari total responden. Sedangkan untuk SLTA sebanyak 4 orang dan Diploma sebanyak 2 orang. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini telah mengenyam pendidikan tinggi dan sebagian kecil pendidikan menengah.

Latar belakang pendidikan penyiar Elria Buana selain mahasiswa adalah lulusan SI dan minimal SMU, bisa dikatakan penyiar Elria Buana adalah orang yang berpendidikan. Hal ini juga mendukung kualitas penyiar Elria Buana dari segi pendidikan, karena Elria Buana tidak hanya menyajikan hiburan pada pendengar tapi juga informasi yang menambah wawasan Sebagai penyiar mendorong kreatifitas dan potensi anda dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga dengan penyiar yang berpendidikan serta

berwawasan luas diharapkan Elria buana bisa menjadi media penyampaian informasi terkini pada pendengar.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini dideskripsikan perolehan data tentang Variabel Karakteristik Pekerjaan (X) dan Variabel Motivasi Intrinsik (Y).

Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini berdasarkan Hackman dan Oldham, yaitu ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Berikut penjelasan terperinci mengenai masing-masing faktor Karakteristik Pekerjaan tersebut berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada penyiar radio Elria Buana Jambi.

Tabel 3. Deskripsi indikator Dimensi Karakteristik Pekerjaan

NO	INDIKATOR	STATISTIK DESKRIPTIF		
		Rata-Rata	SD	Modus
	Karakteristik Pekerjaan			
1	Ragam Keahlian	4.2	0.5	4
2	Identifikasi Tugas	4.3	0.5	5
3	Signifikansi Tugas	4.3	0.5	4
4	Otonomi	4.1	0.7	4
5	Umpan Balik	4.1	0.5	4
	Rata-rata	4.2	0.5	4

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2011)

Instrumen aspek Karakteristik Pekerjaan terdiri dari 5 item dengan skor tertinggi 5 dengan indikator “sangat setuju” dan skor terendah 1 dengan indikator “sangat tidak setuju” Tingkat Karakteristik Pekerjaan memiliki rata – rata 4,2; serta standar deviasi sebesar ± 0.5 ;dan modus 4.

Ragam Keahlian

Ragam keahlian merupakan berbagai keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikatornya yaitu dibutuhkan beberapa keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 4. Penilaian Responden mengenai Ragam Keahlian

NO	Pernyataan	STATISTIK DESKRIPTIF		
		Rata-Rata	SD	Modus
	Ragam keahlian			
1	Penyiar radio membutuhkan banyak keterampilan yang mendukung kualitas siaran	4.2	0.4	4
2	Penyiar harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sehingga tujuan perusahaan tercapai	4.3	0.5	4
	Rata-rata	4.3	0.5	4

Sumber : data kuisisioner diolah (2011)

Berdasarkan tabel diatas, penyiar Elria Buana setuju apabila profesi sebagai penyiar membutuhkan banyak keahlian, dan sisanya sangat setuju apabila profesi sebagai penyiar

membutuhkan banyak keahlian. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, keahlian yang dibutuhkan ketika siaran yaitu penguasaan dan penerapan tata bahasa yang baik serta menarik, kemudian penguasaan informasi yang akan disampaikan pada pendengar, oleh karena itu seorang penyiar haruslah memiliki wawasan yang luas. Selain itu kemampuan berinteraksi kepada pendengar juga merupakan daya tarik bagi seorang penyiar, agar acara yang dibawakannya disukai pendengar. Bahkan kemampuan menahan emosi pribadi juga harus dimiliki seorang penyiar, agar kualitas siaran tidak menurun pada saat mengalami masalah pribadi, dan juga penahanan emosi dibutuhkan ketika sedang berinteraksi dengan pendengar, karena karakter pendengar yang berbeda tiap orangnya

Identitas Tugas

Identitas tugas merupakan hal-hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, seperti tugas dan tanggungjawab, kajian, manfaat dan pelaksanaan tugas. Indikatornya yaitu pekerjaan tersebut memiliki urutan pelaksanaan dan manfaat.

Berdasarkan hasil kuisioner, penyiar setuju bahwa tugas mereka memberikan informasi pada pendengar, dan hanya atau satu orang yang netral atau tidak memberikan pendapat tugas penyiar memberikan informasi, karena menurut penyiar tersebut tugasnya tidak hanya memberikan informasi saja, tetapi juga memberikan hiburan bagi pendengar, dan penyiar lain juga berpendapat demikian. Tugas mereka memberikan informasi dan hiburan bagi pendengar memberi manfaat tersendiri baik bagi pendengar, Elria Buana dan juga penyiar Elria Buana tersebut.

Dari Tabel diatas juga dapat dilihat bahwa penyiar sangat setuju bahwa dalam pelaksanaan tugas mereka ada tata cara yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh mereka. Misalnya pada saat mulai siaran, mereka harus menyapa dan menjelaskan pada pendengar acara apa saja yang akan mereka bawakan pada saat itu. Kemudian mereka juga harus menyesuaikan sapaan pendengar dengan acara yang mereka bawakan. Selanjutnya etika ketika siaran juga harus selalu diperhatikan oleh penyiar, agar nama baik radio terjaga.

Signifikansi Tugas

Signifikansi tugas merupakan besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain, sehingga dapat dirasakan bahwa tugas tersebut memiliki arti penting. Indikatornya yaitu tugas tersebut berarti pelaksana pekerjaan, bagi orang lain, baik konsumen maupun perusahaan tempat bekerja.

Penyiar Elria Buana setuju dan bangga atas profesi mereka sebagai penyiar, Dapat disimpulkan tugas mereka sebagai penyiar memberi dampak sendiri bagi mereka yaitu bangga akan pekerjaannya. Karena sebagai penyiar, tentu seseorang akan dikenal oleh banyak orang, terlebih apabila kualitas siarannya baik, maka ia akan menjadi penyiar favorit pendengar. Oleh karena itu, 100% penyiar Elria Buana sepakat bahwa mereka bertanggung jawab menjaga nama baik radio, tempat dimana mereka bisa mengekspresikan diri. Agar nama baik radio selalu terjaga maka penyiar Elria Buana selalu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan kualitas siaran yang baik.

Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Indikatornya yaitu adanya kebebasan dalam melaksanakan tugas tersebut. Bentuk kebebasan penyiar Elria Buana dalam mengekspresikan dirinya dapat dinilai dari bagaimana gaya siaran yang ditampilkan, baik dari segi penyampaian informasi, menghibur pendengar juga dalam pemilihan lagu. Berikut penilaian penyiar radio Elria

Buana Jambi mengenai otonomi yang terdapat dalam profesi sebagai penyiar.

Penyiar Elria Buana selalu bertugas dengan gaya siaran mereka sendiri sisanya hanya kadang-kadang melakukannya. Sementara pada saat memutar lagu penyiar setuju penyiar bebas mengekspresikan dirinya sesuai dengan format acara yang di bawakan sementara sisanya hanya kadang-kadang saja, Hal ini disebabkan pemutaran lagu yang harus sesuai dengan format acara yang dibawakan.

Umpan Balik

Umpan Balik merupakan informasi yang diterima karyawan mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Indikatornya yaitu adanya informasi mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah dilakukan. Karena dari umpan balik yang diterima dapat diketahui bagaimana kualitas kerja yang telah dihasilkan. Selanjutnya umpan balik ini akan menjadi pedoman bagaimana memperbaiki kualitas kerja untuk kedepannya. Untuk profesi sebagai penyiar, umpan balik dapat dilihat dari tanggapan pendengar sebagai konsumen serta pimpinan sendiri.

Penyiar Elria Buana setuju penyiar selalu mendapat respon positif ketika kualitas siarannya bagus, Respon positif pendengar dapat diketahui komentarnya pada saat acara tertentu, request by sms misalnya, dimana Mereka bebas menyapa dan menyampaikan pesan kepada siapa saja, termasuk penyiar Elria Buana.

sendiri. Sementara ketika penyiar Elria Buana berprestasi bagus penyiar mendapat penghargaan dari pimpinan. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan Elria Buana berupa kesempatan bagi penyiar yang berprestasi untuk mewakili Elria Buana pada saat ada Event yang mengundang Elria Buana, biasanya keistimewaan ini diberikan pada penyiar yang rating acaranya tinggi, acara yang dihadiri pun merupakan acara yang berskala nasional dan internasional.

Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Tabel 5. Deskripsi indikator Dimensi Motivasi Intrinsik

NO	INDIKATOR	STATISTIK DESKRIPTIF		
		Rata-Rata	SD	Modus
	Dimensi Satisfire			
1	Prestasi	4.2	0.5	4
2	Penghargaan	4.3	0.5	5
3	Pekerjaan	4.2	0.5	5
4	Tanggung Jawab	4.0	0.6	4
5	Pengembangan	3.9	0.7	4
	Rata-rata	4.1	0.6	4

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2011)

Instrumen aspek Motivasi Intrinsik penyiar terdiri dari 5 item dengan skor tertinggi 5 dengan indikator “sangat setuju” dan skor terendah 1 dengan indikator “sangat tidak setuju”. Tingkat motivasi intrinsik memiliki rata – rata 4,1 ; Standar Deviasi sebesar ± 0.6 .

Korelasi Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik

Tabel 6. Korelasi antar Variabel

		karakteristik	Motivasi
Karakteristik	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	11	11
Motivasi	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	11	11

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS Windows 16

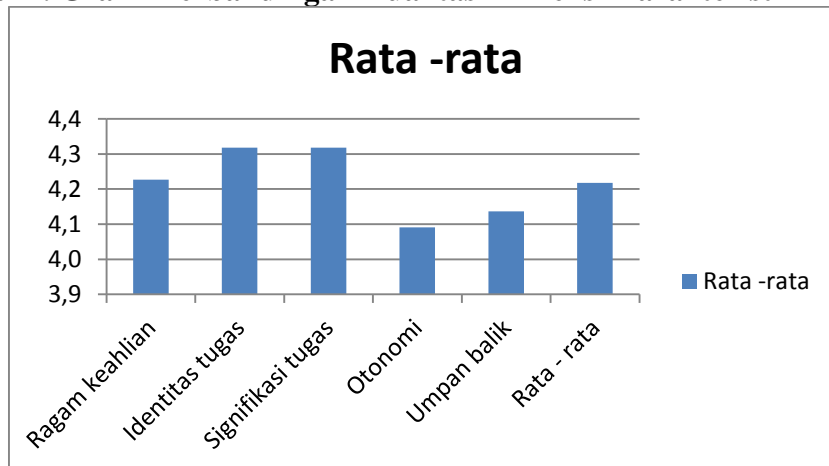
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel korelasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik 0,800 atau $r = 0,800$ (artinya terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel) dan signifikan pada 1%. Oleh karena itu p-value sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik atau ada kecenderungan bahwa karakteristik pekerjaan yang tinggi akan memotivasi penyiar secara intrinsik.

Pembahasan

Karakteristik Pekerjaan Penyiar Radio Elria Buana FM Jambi

Gambar 1. Grafik Perbandingan Kualitas Dimensi Karakteristik Pekerjaan



(Hasil perhitungan Ms. Excel 2011)

Berdasarkan grafik diatas , dapat dilihat bahwa dimensi yang paling baik karena nilainya diatas rata – rata adalah Identitas tugas dan signifikasi tugas(dengan rata –rata =4,3) hal ini dikarenakan Identitas tugas mencakup seluruh unit kerja dan pekerjaan tersebut berpengaruh signifikan pada orang lain.

Selanjutnya berdasarkan grafik di atas dapat pula dilihat dimensi tertingi kedua adalah Ragam keahlian yang merupakan perluasan dari pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas. Dalam suatu pekerjaan, makin banyak kemampuan yang dibutuhkan, makin berarti pekerjaan tersebut. Keanekaragaman dapat ditingkatkan dalam beberapa cara. Rotasi pekerjaan dapat menghilangkan

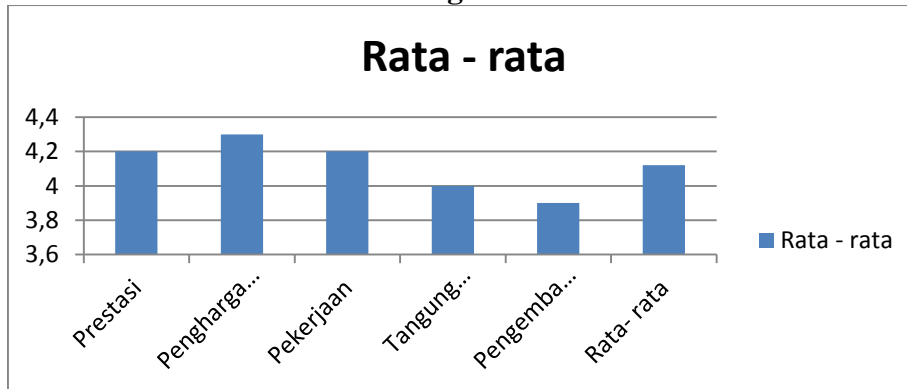
kemonotonan dari pekerjaan rutin dengan cakupan yang kecil dengan cara menukar orang dari pekerjaan ke pekerjaan. Demikian juga halnya dengan perluasan pekerjaan.

Dari analisis deskriptif terhadap 11 responden menunjukkan bahwa tingkat dimensi Karakteristik pekerjaan mencapai rata – rata 4,2 dan standar deviasi sebesar ± 5.28 dengan rata – rata pilihan jawaban 3 sampai 5.

Berdasarkan sub variable Karakteristik Pekerjaan yang paling tinggi yaitu identitas tugas dengan nilai rata – rata 4,3; standar deviasi $\pm 1,1$, sedangkan yang paling rendah yaitu otonomi dengan nilai rata – rata 4,1.

Motivasi Intrinsik Penyiar Radio Elria Buana FM Jambi

Gambar 2 Grafik Perbandingan Kualitas Dimensi Motivasi Intrinsik



(Hasil perhitungan Ms. Excel 2011)

Berdasarkan grafik diatas , dapat dilihat bahwa dimensi yang paling baik karena nilainya diatas rata –rata adalah penghargaan (dengan rata –rata =4,3) yang mengacu pada prestasi kerja dan pencapaian kerja.

Selanjutnya berdasarkan grafik di atas dapat pula di lihat dimensi tertingi kedua adalah prestasi dan pekerjaan yang mengacu pada prestasi yang di hasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas –tugasnya.

Dari analisis deskriptif terhadap 11 responden menunjukkan bahwa tingkat dimensi motivasi intrinsik mencapai rata – rata 4,1 dan standar deviasi sebesar ± 5.38 dengan rata – rata pilihan jawaban 3 sampai 5.

Berdasarkan item kuesioner motivasi intrinsik bahwa hal yang paling sering di dapat adalah : (a). melakukan pekerjaan dengan baik agar menghasilkan prestasi yang baik pula; (b). Bagaimana seorang karyawan melakukan tugas – tugas serta pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab; (c). Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan guna untuk meningkatkan kreativitas dan menambah pengalaman.

Berdasarkan sub variable Motivasi Intrinsik yang paling tinggi yaitu penghargaan dengan nilai rata – rata 4,3; standar deviasi $\pm 1,04$, sedangkan yang paling rendah yaitu pengembangan dengan nilai rata – rata 3,9; standar deviasi 1,3 hal ini di akibatkan kurang menyukai terhadap pengembangan dan ketertarikan pada pengembangan yang minim.

Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Motivasi Intrinsik Penyiar Radio Elria Buana FM Jambi

Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan ($r =0,800$). Artinya semakin tinggi nilai Karakteristik Pekerjaan seorang penyiar maka semakin tinggi

juga nilai Motivasi Intrinsik tersebut atau adanya kecenderungan Karakteristik Pekerjaan yang tinggi akan memotivasi karyawan atau penyiar secara intrinsik.

Meskipun besarnya signifikansi Karakteristik Pekerjaan Penyiar terhadap Motivasi Intrinsik Penyiar hanya sebesar 0,800. Berdasarkan hasil tersebut penyiar Radio Elria Buana FM Jambi dapat di tingkatkan melalui peningkatan Karakteristik Pekerjaan penyiar seperti ragam keahlian yang merupakan berbagai keahlian yang di butuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan . Ketertarikan seseorang pada suatu pekerjaan akan menimbulkan motivasi intrinsik dalam dirinya, yang akan tetap mempertahankan pekerjaannya sesuai dengan motivasi awalnya. Untuk melihat apakah seseorang termotivasi secara intrinsik yaitu ia akan peduli pada pekerjaannya .

Secara teoritis Karakteristik Pekerjaan ada hubungannya dengan Motivasi Intrinsik penyiar Elria Buana, karena lima faktor karakteristik pekerjaan merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki secara bersama-sama agar mendukung peningkatan Motivasi Interensik Penyiar Radio Elria Buana FM Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari analisis deskriptif terhadap responden menunjukkan bahwa tingkat Karakteristik Pekerjaan pada Radio Elria Buana Jambi sangat baik ini dibuktikan dengan aspek yang paling tinggi pada Karakteristik Pekerjaan dengan item pertanyaan kedua yaitu Identifikasi Tugas hal ini dikarenakan Identifikasi tugas merupakan hal-hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan seperti tugas dan tanggung jawab , kajian, manfaat dan pelaksanaan tugas. Sedangkan berdasarkan analisa di atas menunjukkan tingkat Motivasi Intrinsik pada Radio Elria Buana pada tingkatan yang sangat baik. ini di buktikan dengan aspek yang paling tinggi pada motivasi intrinsik dengan item pertanyaan kedua yaitu Penghargaan dan item yang paling rendah dan perlu perhatian lebih yaitu dimensi pengembangan, Sementara bagaimana Motivasi Intrinsik penyiar Radio Elria Buana sendiri dapat dilihat dari kepedulian mereka pada kualitas siaran mereka yang akhirnya akan berpengaruh pada kualitas radio, dari hasil penelitian diketahui penyiar Elria Buana peduli pada pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai penyiar sangat menyenangkan dan menantang bagi mereka.
2. Dari hasil penelitian Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Intrinsik menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Artinya semakin tinggi nilai Karakteristik Pekerjaan seorang penyiar maka semakin tinggi juga nilai Motivasi Intrinsik tersebut atau adanya kecenderungan Karakteristik Pekerjaan yang tinggi akan memotivasi karyawan atau penyiar secara intrinsik. Secara teoritis Karakteristik Pekerjaan ada hubungannya dengan Motivasi Intrinsik penyiar Elria Buana, karena lima faktor karakteristik pekerjaan merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki secara bersama-sama agar mendukung peningkatan Motivasi Intrinsik Penyiar Radio Elria Buana FM Jambi.

Saran

Agar ketertarikan penyiar Elria Buana pada pekerjaan mereka tetap bertahan bahkan bertambah, sebaiknya mereka diberikan tugas untuk membawakan acara yang berbeda tiap periode, sehingga mereka menemukan tantangan yang berbeda pada program baru yang mereka bawakan.

Sebaiknya pihak radio juga memperhatikan faktor lain yang mendukung motivasi penyiar, misalnya kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsrtong , alwi .2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi aksara, Jakarta.
- Desller, gary.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT indeks, Jakarta.
- Hasibuan, malayu SP. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, malayu SP.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinieki,1992. Organisasi dan motivasi bumi aksara, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT WidiaSarana Indonesia. Jakarta.
- Mathis, L Robert. John H. Jacksons. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. salemba empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Pearson Education, Inc. Salemba Empat. Jakarta
- Raymon.A.Noel, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.
- Stoner, james.A.F.1996. Manajemen. Erlangga , Jakarta.
- Supranto, J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Erlangga . Jakarta
- Steers dan Porter, 1987. Manajemen sumber daya Manusia. salemba empat jakarta
- Thoha, miftah.2007. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Teorinya.PT raja grafindo, jakarta
- Trihendradi , C. 2009. Step by step SPSS 16 analisis data statistik. Andi. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia pustaka utama. Jakarta.