

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,KARAKTERISTIK
INDIVIDU,KARAKTERISTIK ORGANISASI,TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KLINIK PRATAMA MIRAH MEDIKA**

Laporan Usulan Penelitian

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memenuhi Tugas jenjang S1

Program Studi Manajemen

Oleh:

**Riana Arnetha
21216103**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG**

2020

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini ekonomi adalah salah satu faktor yang paling penting dalam kehidupan. Keberadaan ekonomi dapat memberikan kesempatan bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pentingnya ekonomian dalam kehidupan manusia tersebut menuntut negara untuk mengatur kebijakan perekonomian dan menjamin perekonomian warga negaranya.

Dalam bekerja tentunya manusia mencari sebuah kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor pendukung Karakteristik individu dalam bekerja dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, kondisi kerja, dan hal-hal lainnya dalam organisasi. Jika individu sudah merasa puas atas apa yang sudah dikerjakan, maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kinerjanya yang dapat membuat dirinya lebih termotivasi untuk lebih maju dan berkembang dalam organisasi kerjanya. Dengan begitu, secara langsung organisasi akan bergerak ke arah yang lebih baik lagi kedepannya.

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, manusia harus memiliki sebuah perilaku yang positif dalam bekerja dan harus memiliki jiwa *organisasi* yang baik untuk berperilaku positif di dalam organisasi merupakan hal yang wajib dimiliki oleh semua karyawan, karena dengan berperilaku positif bisa menjadikan lingkungan kerja

karena tidak adanya peselisihan antar karyawan juga tidak ada karyawan yang merasa dirugikan dalam bekerja. Menurut (Lestari & Ghaby, 2018), Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, ¹ kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2013).

Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan factor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Maka dari itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal sesuai dengan saran-saran yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 1996).

Karyawan yang mempunyai pengalaman cukup banyak yang di dapat oleh karyawan itu secara pribadi dan juga bekerja dengan sepenuh hati dapat dianggap sebagai cermin motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adanya pengalaman kerja yang memadai, maka ketrampilan karyawan akan dapat meningkat yang kemudian dapat pula menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan.

Menurut Siagian (2002:300), ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menimbulkan perilaku yang disfungsional, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa

keterangan. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bisa berasal dari dalam (individu) dan dari luar (pekerjaan dan organisasi). Pengaruh yang berasal dari individu seperti masalah keluarga dan ambisi yang tidak terpenuhi. Sedangkan dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam organisasi, frustrasi yang

ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan, dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya dapat menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian,2002:300).

Beberapa karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik.

Karakteristik pekerjaan merupakan besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja. Karakteristik pekerjaan membuat seorang karyawan bisa menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan.

Pekerjaan yang rutin dan monoton akan menimbulkan kebosanan. Oleh karena itu, pada setiap periode tertentu, harus dilakukan rotasi kepada masing-masing karyawan agar tidak bosan terhadap pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan kecakapan, identitas tugas dan derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerja yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara yang khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya. dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara yang khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya.

Klinik Pratama Mirah Medika merupakan klinik yang berada di Jl. Raya Laswi No. 92 Cipicung Baleendah. Klinik Pratama Mirah Medika didirikan pada tanggal 5 Januari 2004 oleh ibu Rohimi, S.Si,Apt yang menjabat sebagai apoteker pengelola apotek (APA) di apotek mirah tersebut. Nama mirah itu sendiri berasal dari Visi, Misi dan tujuan yang akan di capai oleh beliau. dengan adanya apotek pelayanan juga telah di lengkapi oleh adanya praktik dokter umum, dokter anak, dokter kandungan, klinik perawatan wajah dan laboratorium.

Terutama pada saat kondisi seperti ini dengan ada nya virus covid-19 di Indonesia, Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia, perkembangan kasus COVID-19 di Wuhan berawal pada tanggal 30 Desember 2019 dimana Wuhan Municipal Health Committee mengeluarkan pernyataan "*urgent notice on the treatment of pneumonia of*

unknown cause”. Penyebaran virus Corona ini sangat cepat bahkan sampai ke lintas negara. Sampai saat ini terdapat 188 negara yang mengkonfirmasi terkena virus Corona. Penyebaran virus Corona yang telah meluas ke berbagai belahan dunia membawa dampak pada perekonomian Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata, juga akan menimbulkan dampak sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat. (Hanoatubun et al., 2020).

Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil pekerjaannya meningkat atau menurun.

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner dan wawancara penulis kepada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika Bandung:

Yang dilakukan melalui google form seperti pada table berikut ini

Tabel 1.1
Survey Awal variabel kinerja

NO	Pertanyaan kinerja	YA	TIDAK
1	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas sebelum diminta .	50%	50%
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	60%	40%
3	Saya dapat menyerahkan laporan kepada atasan tepat pada waktunya.	50%	50%

4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	70%	30%
5	Saya sering melakukan kekeliruan dalam bekerja	70%	30%

Sumber : Klinik Pratama Mirah Medika 2020

Berdasarkan tabel 1.1 karakteristik organisasi pada karyawan di Klinik Pratama Mirah medika, hasilnya menyebutkan jika Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan perusahaan memnberikan pengakuan bahwa 40% memilih iya dan 60% memilih tidak , Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan perusahaan memberikan pengakuan bahwa 70% memilih iya dan 30% memilih tidak , Saya mempunyaitanggung jawab dankomitmen dalam bekerja Perusahaan memberikan pengakuan bahwa 80% memilih ya 20% memilih tidak , Saya mempunyaitanggung jawab dankomitmen dalam bekerja perusahaan meberikan pengakuan bahwa 40% memilih iya dan 60% memilih tidak , Saya sering melakukan atau kekeliruan dalam bekerja.memberikan pengakuan bahwa 70% meilih ya dan 30% memilih tidak

Berdasarkan hasil survei tentang karakteristik organisasi, permasalahan pada Klinik Pratama Mirah medika, menunjukan bahwa karyawan Saya sering melakukan atau kekeliruan dalam bekerja memberikaan pengakuan bahwa 70% memilih ya dan 30% memilih karena dalam bekerja diperlukan focus dan tanggung jawab yang tinggi

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner dan wawancara penulis kepada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika bandung:

Yang dilakukan melalui google form seperti pada table 1.2 berikut ini

Tabel 1.2
Survey Awal variabel karakteristik pekerjaan

N0	Pertanyaan karakteristik pekerjaan	YA	TIDAK
1	Saya memiliki banyak keterampilan dalam bekerja	70%	30%
2	Saya bekerja sesuai dengan jobdes yangh diberikan	50%	50%
3	Saya merasa pekejaan yang saya lakukan berpengaruh baik bagi orang banyak	70%	20%
4	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	60%	30%
5	Pekerjaan yang selama diberikan perusahaan selama ini monoton	80%	30%

Sumber : Klinik Pratama Mirah Medika 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tentang survei karakteristik pekerjaan karyawan di Klinik Pratama Mirah medika, hasilnya menyebutkan Saya memiliki banyak keterampilan dalam bekerja 70% memberi ya dan 30% memberi tidak , Saya bekerja sesuai dengan jobdes yangh diberikan adalah 50% memilih iya dan 50% memilih tidak , Saya merasa pekejaan yang saya lakukan berpengaruh baik bagi orang banyak adalah 70%memiilih iya dan 20% memilih tidak,,

Perusahaan memberikan, Pekerjaan yang selama diberikan monoton atau tidak 80% memilih iya dan 40%tidak Kebanyakan karyawan ingin menunjukkan prestasi didalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei tentang karakteristik pekerjaan karyawan, permasalahan pada Klinik Pratama Mirah medika, Pekerjaan yang selama diberikan monoton atau tidak adalah 80% memilih iya dan 20%tidak

Dan menurut Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Klinik Pratama Mirah medika menyebutkan bahwa di Pekerjaan , Pekerjaan yang selama diberikan monoton atau tidak adalah 80% memilih iya dan 20%tidak

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner dan wawancara penulis kepada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika bandung:

Yang dilakukan melalui google form seperti pada table 1.3 berikut in

Tabel 1.3
Survey Awal variable karakteristik individu

NO	Pertanyaan karakteristik individu	Ya	TIDAK
1	Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan.	70%	30%
2	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.	60%	40%
3	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik.	50%	50%
4	Saya mampu menarik minat para pelanggan datang ke klinik	60%	40%

5	Saya merasa memahami prosedur kerja yang diterapkan di perusahaan	80%	30%
---	---	-----	-----

Sumber : Klinik Pratama Mirah Medika 2020

Berdasarkan tabel 1.3 Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan 70% memilih ya dan 30% memilih tidak , Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja. perusahaan memberikan pengakuan bahwa 60% memilih ta dan 40% memilih tidak , Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik.. 50% memilih iya dan 50% memilih tidak, Saya mampu menarik para pelanggan datang ke klinik 60% memilih iya dan 40% memilih tidak, Saya mampu bersikap ramah pada pelanggan bahwa 80% memilih iya dan 20% memilih tidak

Berdasarkan hasil survei tentang karakteristik individu karyawan, permasalahan pada Klinik Pratama Mirah medika, menunjukkan bahwa karyawan pekerja diklinik mirah medika Saya merasa memahami prosedur kerja yang diterapkan di perusahaan perusahaan memberikan pengakuan 80% memilih iya dan 20 memilih tidak karena tidak semua karyawan siap dan bisa menerima bahwa teknologi semakin maju dan berkembang Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner dan wawancara penulis kepada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika bandung:

Yang dilakukan melalui google form seperti pada table 1.4 berikut ini

Tabel 1.4
Survey Awal variabel karakteristik organisasi

NO	Pertanyaan karakteristik organisasi	YA	TIDAK
1	Saya menjaga sikap dengan baik kepada atasan	70%	40%
2	Fasilitas dan sarana dalam pekerjaan	50%	50%
3	Saya melakukan kerja sama tim dengan rekan kerja	60%	40%
4	Saya mampu menjaga dan menjalin silaturahmi dengan karyawan lainnya	70%	30%
5	Saya sering datang terlambat saat rapat organisasi	80%	20%

Sumber : Klinik Pratama Mirah Medika 2020

Berdasarkan tabel 1.4 karakteristik organisasi pada karyawan di Klinik Pratama Mirah medika, hasilnya menyebutkan jika Saya menjaga sikap dengan baik kepada atasan perusahaan memberikan pengakuan 70% memilih ya dan 40% memilih tidak, Fasilitas dan sarana dalam pekerjaan perusahaan memberikan pengakuan 50% memilih ya dan 50% memilih tidak, Saya melakukan kerja sama tim dengan rekan kerja pengakuan adalah 60% memilih ya dan 40% memilih tidak, Saya sudah menjaga dan menjalin silaturahmi dengan pegawai dan karyawan lainnya memberikan pengakuan bahwa 70% memilih iya dan 30% memilih tidak, Saya sering datang terlambat saat rapat organisasi memberikan pengakuan bahwa 80% memilih iya dan 20% memilih tidak

Berdasarkan hasil survei tentang karakteristik organisasi, permasalahan pada Klinik Pratama Mirah medika, Saya sering datang terlambat saat rapat organisasi 80% memilih iya dan 20% memilih tidak karena dari survei yang saya dapat bahwa karyawan perusahaan Saya sering datang terlambat saat rapat organisasi Berdasarkan uraian yang diatas maka penulis menganggap penting dan penulis mengambil judul,

“ pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu,dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang selama diberikan oleh perusahaan monoton
2. Saya mempunyai masalah pribadi dengan rekan kerja
3. pekerja diklinik mirah medika harus lulusan sesuai keperawatan
4. Saya sering datang terlambat saat rapat organisasi

1.2.2 Rumusan Masalah

Berberapa masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian dalam penelitian tentang *Pengaruh,karakteristik pekerjaan,karakteristik individu,dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan* . Antara lain:

1. Bagaimana *karakteristik pekerjaan* di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung .
2. Bagaimana karakteristik individu di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.

3. Bagaimana karakteristik organisasi di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
5. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Bandung .
6. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bandung .
7. Seberapa besar pengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan Bandung.
8. Seberapa besar Pengaruh karakteristik pekerjaan,karakteristik individu, dan karakteristik organisasi Terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap perusahaan yang diteliti serta untuk mendapatkan informasi-informasi tentang apa saja yang harus dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia pada perusahaan khususnya dalam mengelola *karakteristik pekerjaan* , karakteristik individu,organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui karakteristik pekerjaan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.
2. Mengetahui Karakteristik individu di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.

3. Mengetahui karakteristik organisasi di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.
4. Mengetahui Kinerja karyawan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
5. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan klinik mirah medika Bandung.
6. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja karyawan klinik mirah medika Bandung.
7. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh organisasi Terhadap Kinerja karyawan klinik mirah medika Bandung.
8. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kearakteristik pekerjaan,karakteristik individu dan karakteristik organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian di atas berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan, baik itu bagi aspek guna laksana (praktis) atau bagi aspek keilmuan (teoritis/akademis).

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan dari penelitian di atas berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang

berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan, baik itu bagi aspek guna laksana (praktis) atau bagi aspek keilmuan (teoritis/akademis).

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan serta pemahaman mengenai permasalahan yang terjadi diperusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi pendukung, yang dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai topik yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis pilih yaitu pada :

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Klinik Pratama Mirah Medika Jl. Raya Laswi No. 92 Cipicung Baleendah Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang penulis laksanakan yaitu sebagai berikut

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. kajian Pustaka

2.1.1. karakteristik pekerjaan

2..1.1.1. definisi karakteristik pekerjaan

Dalam Moses, dkk. (2014:5) meidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab . Sedangkan menurut Hackman and Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan yaitu , Keragaman keterampilan. Identitas tugas , Signifikasi tugas ,otonomi,umpan balik pekerjaan .

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. dalam Moses, *et al.* (2014:2), menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih momotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu”. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing -masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa

yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Coelho & Augusto (2010), menyatakan bahwa identitas tugas (*task identity*) mendorong perasaan bahwa sebuah pekerjaan berarti dan berharga sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cerdas. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada.

2.1.1.2. Manfaat karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Moses, dkk. (2014:1-2) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Coelho & Augusto (2010), menyatakan bahwa identitas tugas (*task identity*) mendorong perasaan bahwa sebuah pekerjaan berarti dan berharga sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cerdas. Hackman & Oldham (1976) dalam Valter Moreno, Jr

dan Flavia Cavazotte (2015:365), mengemukakan bahwa signifikansi tugas (*task significance*) merupakan ketika suatu pekerjaan mempunyai dampak terhadap kehidupan yang lain.

(Arthi & Chitramani,2011; Normala, 2010; Zin, 2004),

1. *Trust*, melibatkan saling percaya antar anggota organisasi baik atasan bawahan maupun sesama rekan kerja
2. *Care*, perilaku saling peduli dan tolong menolong antar anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan
3. *Respect*, hubungan saling menghargai dan menghormati antara anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja
4. *Contribute*, menunjukkan semangat karyawan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi

2.1.1.3. Indikator karakteristik pekerjaan

dalam Moses, dkk. (2014:5) mengidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi lima indikator, yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
3. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya

4. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan. 1

2.1.2.karakteristik individu

2.1.2.1 Definisi karakteristik individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1).

Arief Subyantoro (2009:11),) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. karakteristik tertentu yang melekat dalam diri masing-masing individu, akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Hal ini mendorong setiap organisasi perlu memahami perilaku individu, karena tiap individu mempunyai perbedaan sifat dalam merespon terhadap masalah-masalah dalam organisasi

Moses, dkk. (2014:4), karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

2.1.2.2 Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi

Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. (Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1).

- 1) manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama
- 2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- 3) orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak
- 4) seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masalah dan kebutuhannya
- 5) seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang
- 6) banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Individu yang tergabung dalam organisasi

2.1.2.3 Indikator karakteristik individu

Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi

1. Sikap

Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan ,perasaannya, seperti senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

2. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik

2.1.3. karakteristik organisasi

2.1.3.1 pengertian karakteristik organisasi

karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

(Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435).Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur

atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan, **Widanarni (2015)** mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian – bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap – tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Hellriegel dan Slocum (2011) menyebutkan bahwa kompetensi mengacu pada “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menilai kekuatan dan kelemahan pribadi, menetapkan dan mengejar profesional dan tujuan individu, menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, Memiliki kompetensi ini akan membantu untuk menciptakan yang atribut pribadi positif yang akan dibutuhkan untuk berhasil mengembangkan kompetensi lain Misalnya, tidak mungkin untuk meningkatkan kompetensi komunikasi jika karyawan tidak dapat mengenali, menilai, dan menjelaskan perbedaan dan sikap di antara karyawan.

2.1.3.2 karakteristik organisasi dalam penelitian ini meliputi

Hardgrave (2009:167), Organisasi yang gagal menciptakan kondisi kerja yang ideal akan mengarah pada pergantian pegawai. Karakteristik organisasi tempat kerja mempengaruhi persepsi pekerja organisasi dimana mereka beroperasi. dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan antara faktor karakteristik organisasi tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para pegawai yang akan berdampak pada kinerja individu. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem

prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi.

1. *job security* (keamanan kerja),
2. structural
3. *fairness* (keadilan struktural)
4. *information sharing* (berbagi informasi)
5. *trust in management* (kepercayaan di atas pengelolaan).

2.1.3.3 indikator karakteristik organisasi

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Widanarni, D. (2015),

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya

2.1.4 kinerja karyawan

2.1.4.1 pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah kemampuan (baik fisik & psikologis) untuk melaksanakan tugas tertentu dengan cara tertentu yang dapat diukur sebagai tinggi, sedang atau rendah dalam skala (Jasim, M. Luva, R.H. dan Hossian, 2013:64),

menurut Mangkunegara,(2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kata kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan aspek yang berbeda seperti kinerja sosial, kinerja organisasi, kinerja karyawan, dan kinerja individu

Menurut (Aguinis, 2009) tujuan utama sistem manajemen kinerja adalah membantu manajemen puncak dalam mencapai tujuan strategi bisnis. Dengan menghubungkan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, sistem manajemen kinerja menjadi pedoman bagi perilaku yang konsisten dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dr. Lita Wulantika, S.E., M.Si (2018) Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Faustino Cardoso Gomes (2003;142)

Menurut Isnari Budiarti (2013) kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

2.1.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Hardgrave (2009:167)

- a. Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik
- b. Tanpa disuruh oleh atasan, selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab
- c. Bila pekerjaan belum selesai, tidak akan pulang kantor
- d. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dapat disajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinilan penelitian ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N O	Tahun/ISS N	Judul penelitian/meto de sampel	Hasil penelitian	Perbedaan/persamaan
1	Januari-Juni 2020	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin) Metode: Analisis Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM 1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik	Persamaan : Penulis dan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, organisasi terhadap kinerja Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaitu penelitian pada bidang jasa

		<p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 88 responden</p>	<p>pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p>	
--	--	---	---	--

2	1 April 2016, 64-76	<p>PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN MEDIATOR NILAI-NILAI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA</p> <p>Metode: Analisis Linier Berganda</p> <p>Sample : Sampel jenuh sebanyak 88 responden</p>	<p>Secara keseluruhan hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT. X terutama dalam meningkatkan dan mempertahankan PKO yaitu melalui penanganan terhadap karakteristik pekerjaan dan KKK.</p>	<p>Persamaan : Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian. Penelitian tersebut dalam bilang jasa</p>
3	Januari- Juni 2018	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik individu,pekerjaan,organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaiu penelitian pada bidang jasa</p>

		Politeknik Kotabaru).	kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.	
4	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017	PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Metode: Sample:	Karakter individu yang mencakup kecakapan, sikap, latar belakang dan demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Artinya, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh. Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaitu penelitian pada bidang jasa
5	March 2009	Linking Organizational Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: A Proposed Framework metode : sample :	That employee job performance improves organizational competitive advantage to promote responsiveness in enhancing overall organizational performance has stimulated interest in identifying the antecedents to promote high performance employees	Persamaan: Penulis dengan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik organisasi,karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian
6				

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yg telah diuraikan penulis mengenai variable karakteristik pekerjaan akan membuat seorang pekerja / karyawan menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh terhadap personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Yang nantinya akan menuntukan perusahaan maju ataupun tidak karena spesifikasi yang ada nantinya semua karyawan mempunyai tugasnya masing-masing dan job desk masing-masing dengan pekerjaan di bidang yang berbeda dan juga tanggung jawab dan resiko kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. seperti ada yang bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan pada bidang IT maka perusahaan akan menempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, lalu ada pada divisi accounting dan juga SDM. bidang tersebut mempunyai ciri khasnya masing-masing dan juga tanggung jawab yang berbeda dari segi tugas dan beban tugas yang diberikan juga mempengaruhi pekerjaan yang dimana semakin tinggi jabatannya seseorang maka job desknya pun semakin bertambah atau berkurang tergantung dari jabatan karyawan yang dimiliki.

Karakteristik individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai. Individu dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karakteristik individu akan

membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. karakteristik individu dapat dinilai oleh HRD atau karyawan lain baik atau tidaknya. Ketika seseorang dalam ruang lingkup perusahaan, bagaimana cara dia berbicara pada atasan maupun teman rekan kerja, laly bagaimana sikap dia terhadap atasan dan juga rekan kerja dan terhdap staf yang lainnya. karena karakteristik berpengaruh pada lingkungan kerja juga yang nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sejahtera dan juga menjadi ikatan sebuah kekeluargaan antara semasa rekan kerja, atasan maupun pada staff yang lainnya.

Karakteristik organisasi karakteristik organisasi sangat menentukan kinerja individu, seperti misalnya, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja akan sangat menentukan hasil kerja yang dicapai karyawan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor lingkungan kerja dan individu tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. karakteristik juga bisa menjadi sebuah budaya dalam perusahaan karena setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda. dan apakah perusahaan menerapkan struktur organisasi tersebut kepada setiap karyawannya.

Kinerja karyawan Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. dan nyaman bagi

semua karyawan Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. karna perusahaan maju di tentukan oleh kinerja karyawannya yang optimal dan baik bagi perusahaan.

2.3.1 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

2.3.1.1 Keterkaitan Variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, karakteristik pekerjaan (keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik) maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (**Singh, 2016**) tingkat motivasi pada karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lain dapat dikaitkan dengan komponen-komponen dari karakteristik pekerjaan yaitu pertama adalah jumlah umpan balik yang lebih tinggi di antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan karyawan lain.

Cruitsinger, C. (2009) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaanHal tersebut mendeskripsikan bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan mempunyai manfaat yang besarnamun juga mengindikasikan karakteristik pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan, seperti pada indikator umpan balik khususnya pada butir diberikan pujian dan diberikan bonus kurangnya perhatian dalam umpan balik yang diterima pegawai atas keberhasilan dalam pekerjaan

2.3.1.2 Keterkaitan Variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan **Sapto, S., dkk. (2010)**, **Sulastiningsih, dkk. (2014)** dan penelitian oleh **Destia, A. (2015)** yang menemukan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial, Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh

Natalia, N. (2011) yang juga mendapatkan hasil bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

Joko, S. (2013) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik individu yang ada pada objek penelitian kurang diperhatikan sehingga tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

2.3.1.3 Keterkaitan Variabel karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan

Sapto S., dkk. (2010) yang membuktikan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi dipersepsikan baik dan perlu dipertahankan, seperti yang terlihat pada butir mendukung tercapainya tujuan organisasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab sebagian besar responden dengan sangat setuju.

Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan

sifat hubungan dan keanggotaan dan berpengaruh terhadap kinerja (Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435).

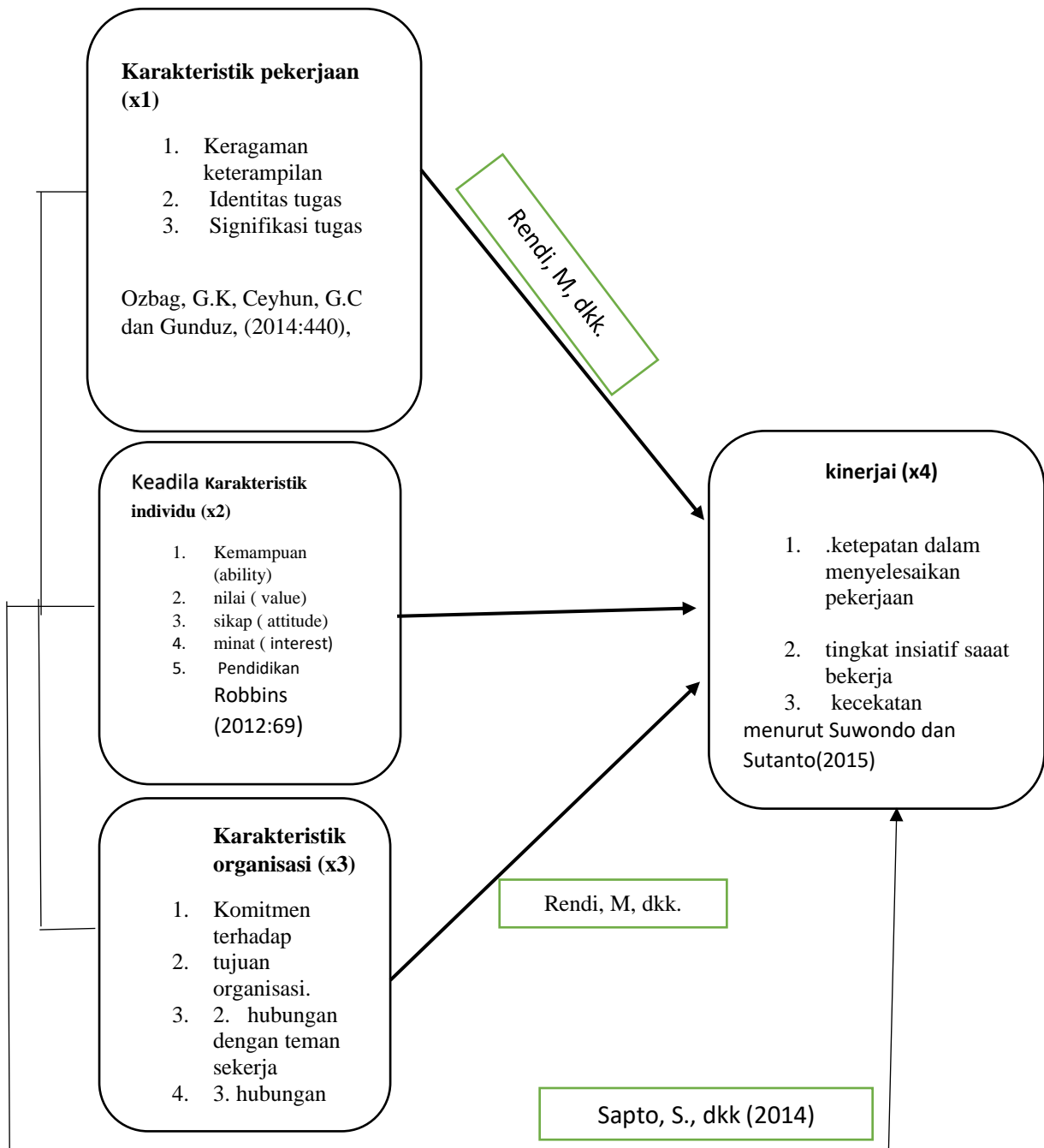
Cruitsinger, C. (2009) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan). yang mana apabila karakteristik pekerjaan baik menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat, sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan buruk menghasilkan kinerja karyawan menurun.

2.3.1.4 Keterikatan Variabel Karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2), karakteristik organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap p kerja karyawan.

Sapto, S., dkk. (2010) yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

2.3 .Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Menurut Suharsimi (2010: 110) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis

H1 : Diduga Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan secara parsial

H2 : Diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja

karyawan secara parsial

H3 : Diduga karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan

Secara parsial

H4 : secara simultan Variabel karakteristik pekerjaan,karakteristik individ dan ,karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38) mengatakan bahwa “Objek penelitian menjelaskan tentang suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, onjek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arjuna Rizaldi (2016) “Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangkai menyusun program”.

Objek penelitian yang menjadi fokus penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah yaitu kinerja kerja.
2. Variabel *independent* 1 (variabel X_1) dalam penelitian ini adalah *karakteristik pekerjaan*
3. Variabel *independent* 2 (variabel X_2) dalam penelitian ini adalah karakteristik individu
4. Variabel *independent* 3 (variabel X_3) dalam penelitian ini adalah karakteristik organisasi

3.1.1 Unit Analisis dan Observasi

Unit analisis dan observasi menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Hal ini berhubungan dengan tempat penelitian dan bagian penelitian pada unit analisis dan observasi.

1. Unit analisis pada penelitian ini yakni, Klinik Pratama Mirah Medika Jl. Raya Laswi No. 92 Cipicung Baleendah Kabupaten Bandung, Jawa Barat..
2. Unit observasi pada penelitian ini yakni, karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

3.2 Metode Penelitian

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) menyatakan bahwa “Metodologi penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*Descriptive Research*) dan metode verifikatif (*Verificative Research*), tujuannya yakni penulis ingin mengetahui Pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan .

1. Metode Deskriptif (*Descriptive Research*)

Menurut Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna ismawati (2011:29) “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Metode deskriptif dari penelitian ini digunakan untuk menjelaskan Pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan Metode Verifikatif (*Verificative Research*)

Metode Verifikatif menurut Mashuri (2010:45) dalam Umi narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2011:29) menyatakan bahwa “Memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa

perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

2. Metode verifikatif dari penelitian ini digunakan untuk menguji Pengaruh karakteristik pekerjaan,karakteristik individu,karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan jenis penelitiannya, metode penelitian yang dilakukan adalah *Explanatory Survey*. Menurut Sugiyono (2013:10), “Metode *explanatory survey* armerupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain”.

Melalui metode penelitian tersebut maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu karakteristik pekerjaan,karakteristik individu,karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2.1 Desain Penelitian

Pengertian desain penelitian menurut Moh. Nazir (2011) dalam Umi narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) bahwa “Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29):

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian yang terjadi di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan di klinik mirah medika Bandung
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena yang terjadi di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sample dan teknik pengumpulan data Tentang karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan
8. Melakukan analisis data mengenai informasi tentang karakteristik pekerjaan, karakteristik individu karakteristik organisasi terhadap kinerja

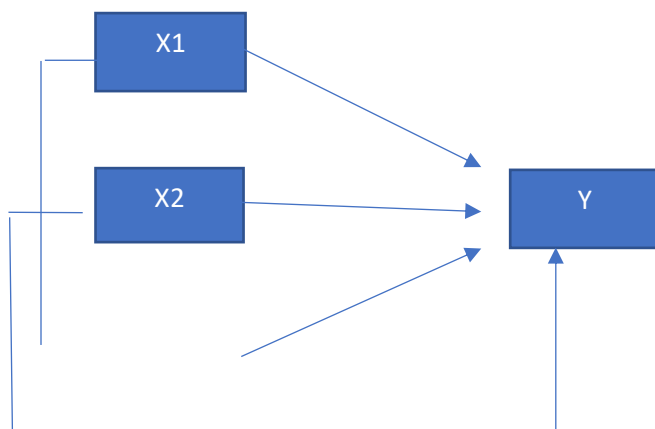
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-2	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-3	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-4	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-5	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Eksplanatory Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-6	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Eksplanatory Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-7	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Eksplanatory Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>
T-8	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Eksplanatory Survey</i>	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika	<i>Cross Sectional</i>

Sumber: Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Linna Ismawati (2011:29)

Mengacu pada tabel diatas, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut:





Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai judul penelitian mengenai karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja

Terdapat dua variabel dalam penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (X), yaitu menurut Sugiyono (2013:39) mendefinisikan bahwa, “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”.

Pada penelitian ini variabel bebas nya adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi

Variabel terikat (Y), yaitu menurut Sugiyono (2013:40) mendefinisikan bahwa “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kinerja karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Kinerja karyawan (Y)	tujuan utama sistem manajemen kinerja adalah membantu manajemen puncak dalam mencapai tujuan strategi bisnis. Dengan menghubungkan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, (Aguinis, 2009)	ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	1. Tingkat ketetapan dalam menyelesaikan tugas 2. Tingkat ketepatan dalam pengambilan keputusan	O R D I N A L	1 3	Karyawan Klinik Pratama Mirah Medika
		tingkat inisiatif saat bekerja	1. Tingkat memberikan ide kreatif dalam pekerjaan 2. Tingkat inisiatif mengerjakan tugas tanpa diminta atasan		2	
		kecekatan	1. Tingkat kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tingkat kecekatan dalam menangani masalah pekerjaan		4	
		, kedisiplinan waktu menurut Suwondo dan Sutanto(2015)	1. Tingkat disiplin datang tepat waktu masuk kerja 2. Tingkat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya		5	

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 3.3
Oprasional Variabel karakteristik pekerjaan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
----------	-----------------	-----------	--------	-------	----------	-------------

Karakteristik pekerjaan (X1)	meidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. (Moses, dkk. (2014:5))	Keragaman keterampilan	1. Tingkat divisi kerja yang berbeda-beda 2. Tingkat jabatan yang berbeda-beda	O R D I N A L	1	Klinik Pratama Mirah Medika
		Identitas tugas	1. Tingkat jobdesk yang diterima berbeda 2. Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan berbeda		2 3	
		Signifikansi tugas	1. Tingkat arti pekerjaannya dalam kehidupan individu lain 2. Tingkat kontribusi yang berarti terhadap organisasi		4	
		Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440),				

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 3.4
Oprasional Variabel karakteristik individu

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Karakteristik individu (X2)	. Seorang pimpinan harus mampu memahami karakteristik individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut, dan hal ini dapat dilakukan dengan	Kemampuan (ability)	1. tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai 2. tingkat kesesuaian kemampuan dengan keahlian yang dimiliki	O R D I N A L	1	Klinik Pratama Mirah Medika
		sikap (attitude)	1. tingkat dalam pengambilan keputusan 2 Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja		2	

	memahami prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu. (Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1).	minat (interest)	1. tingkat keinginan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Tingkat ketertarikan dalam tugas yang diberikan		4	
		Pendidikan	1. Tingkat pendidikan karyawan 2. Tingkat memahami prosedur pekerjaan			
		Robbins (2012:69)				

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 3.5
Karakteristik organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Pemberdayaan (X₃)	Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan. (Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435).	Komitmen terhadap tujuan organisasi	1. Tingkat kesetiaan dalam mencapai tujuan organisasi 2. Tingkat keinginan kuat dalam mencapai tujuan organisasi	O R D I N A L	3	Klinik Pratama Mirah Medika
		Hubungan dengan teman sekerja,	1. Tingkat komunikasi dengan teman sekerja 2. Tingkat keeratan hubungan dengan rekan kerja		1	
		Hubungan dengan atasan,	1. Tingkat sikap terhadap atasan 2. Tingkat hubungan baik dengan atasan		4	
		Widanarni, D. (2015),				

Pengukuran operasionalisasi variabel menggunakan instrumen pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2013:86), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Pratama Mirah medika. Pemberian skor atas pilihan jawaban pertanyaan positif dan negatif berdasarkan skala likert disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Skor Kuesioner Pertanyaan Positif dan Negatif Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
Sangat Setuju(SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang (K)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

(2013:86)

Sumber: Sugiyono

3.2.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Menurut Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) pengertian sumber primer, “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menggunakan data primer karena penulis mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti yaitu menyebarkan kuesioner pada karyawan Klinik Pratama Mirah medika. Data Primer ini berupa:

- a. Jawaban responden mengenai Kinerja karyawan

- b. Jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaan
- c. Jawaban responden mengenai Karakteristik individu
- d. Jawaban responden mengenai karakteristik organisasi

Menurut Sugiyono dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah, “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menggunakan data sekunder karena penulis mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Klinik Pratama Mirah Medika.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh penulis sebagai unit analisis penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Klinik Pratama Mirah Medika Sebanyak 34 Orang.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) “Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”. Penarikan sampel dalam penelitian ini di lakukan secara *nonprobability sampling* terhadap para karyawan di Klinik Pratama Mirah Medika.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh.

Sugiyono (2013:57) menyatakan bahwa:

“*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dari paparan diatas, maka sampel yang digunakan penulis adalah seluruh populasi karyawan pada Klinik Pratama Mirah Medika yaitu sebanyak 34 responden.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data

A. Data Primer

1. Observasi/Survey (Pengamatan Langsung)

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan yang berhubungan dengan OCB, Keadilan Organisasional, Pemberdayaan dan Kepuasan kerja pada Klinik Pratama Mirah Medika bandung.

2. Wawancara/*Interview*

Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada beberapa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.

3. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner ditujukan kepada karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.

B. Data Sekunder

1. Studi Kepustakaan
2. Penelitian Internet
3. Studi Pustaka (*Library Research*)

3.2.4.1 Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian

Pengujian kualitas alat ukur penelitian berguna untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur secara cermat dan tepat apa yang hendak diukur, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan.

3.2.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar atau sama dari nilai t-kritis 0,30 (Barker, et al, 2002:70).

Tabel 3.6
Standar Penilaian Validitas

<i>Value</i>	<i>Validity</i>
--------------	-----------------

<i>Good</i>	0,50
<i>Acceptable</i>	0,30
<i>Marginal</i>	0,20
<i>Poor</i>	0,10

Sumber: Barker, et al (2002:70)

Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson (*Product Moment Pearson*) memiliki rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Nilai Koefisien Korelasi Pearson
- $\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum X^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X
- $\sum Y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan Variabel Y
- N = Jumlah responden dalam pelaksanaan penelitian

Uji keberatan koefisien r dilakukan dengan uji (taraf signifikansi 5%). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana:

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan software SPSS v20 dengan metode korelasi *pearson product moment* (r) disajikan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	1	0.826	0.300	Valid
	2	0.520	0.300	Valid
	3	0.574	0.300	Valid
	4	0.912	0.300	Valid
	5	0.619	0.300	Valid
	6	0.589	0.300	Valid
Karakteristik Individu (X ₂)	7	0.482	0.300	Valid
	8	0.502	0.300	Valid
	9	0.605	0.300	Valid
	10	0.650	0.300	Valid
	11	0.522	0.300	Valid
	12	0.572	0.300	Valid
	13	0.569	0.300	Valid
	14	0.540	0.300	Valid
	15	0.560	0.300	Valid

Karakteristik Organisasi (X ₃)	16	0.523	0.300	Valid
	17	0.571	0.300	Valid
	18	0.664	0.300	Valid
	19	0.616	0.300	Valid
	20	0.550	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	21	0.606	0.300	Valid
	22	0.457	0.300	Valid
	23	0.630	0.300	Valid
	24	0.508	0.300	Valid
	25	0.523	0.300	Valid
	26	0.539	0.300	Valid
	27	0.460	0.300	Valid
	28	0.560	0.300	Valid

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengujian instrumen di atas, terlihat bahwa seluruh pernyataan yang diajukan dalam mengukur karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas di atas titik kritis 0,3 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya, dengan kata lain sudah dinyatakan valid.

3.2.4.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3). reabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Selain memiliki tingkat ke shahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reabilitas di maksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kesetabilan atau konsistensi alat tersebut dengan mengungkapkan gejala terstentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan metode *split half*. Suatu konstruk dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0.797	0.700	Reliabel
Karakteristik Individu (X_2)	0.798	0.700	Reliabel
Karakteristik Organisasi (X_3)	0.716	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.711	0.700	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen di atas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel $> 0,7$ yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

3.2.4.1.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisa data di perlukan data internal, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui metode "*Method Succesive Interval*" dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
- b. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk seetiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z (Tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ di anggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Succesive Interval*.

$$\text{Mean of interval} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29)

Dimana:

Means of Interval : Rata-Rata Interval

Dencity at Lower Limit : Kepadatan bawah atas

Dencity at Upper Limit : Kepadatan atas bawah

Area Bellow Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Bellow Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$$

Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, penulis menggunakan bantuan program *software* MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Penulis melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif/Kualitatif

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2011:29)

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5)
- b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang

sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2011:30) sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	Rentang Interval	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2011:30)

3.2.5.1.2 Analisis Verivikatif/Kuantitatif

Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Method of Successive Interval*". Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen

X₁, X₂ = Variabel Independen

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Sehubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah karakteristik pekerjaan (X_1) Karakteristik individu (X_2), dan karakteristik organisasi (X_3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolenieritas bila terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat di taksir
- b. Nilai standar *error*nya miring setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Implation Factors* (VIF). Menurut Damodar N. Gujarati & Dawn C. Porter (2012:362), "Jika VIF kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas".

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID.

2. Analisis Korelasi

Menurut Sudjana dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2011:29) "Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson*", dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = Koefisien Korelasi

x = Karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

y = kinerja karyawan

n = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.12 dibawah ini.

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Singgih Santoso (2012:34)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Koefisien Korelasi secara Parsial

Koefisien korelasi parsial antara X_1 terhadap Y, apabila X_2 dianggap konstan

dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{r_{x_1y} - r_{x_2y} r_{x_1x_2}}{\sqrt{[1 - r_{x_2y}^2][1 - r_{x_1x_2}^2]}}$$

Koefisien korelasi parsial antar X_2 terhadap Y , apabila X_1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{r_{x_2y} - r_{x_1y} r_{x_1x_2}}{\sqrt{[1 - r_{x_1y}^2][1 - r_{x_1x_2}^2]}}$$

b) Koefisien Korelasi secara Simultan

Koefisien korelasi simultan antar X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{12y} = \frac{r_{y_1}^2 + r_{y_2}^2 - 2r_{x_1x_2} \cdot r_{y_2} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi:

1. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya)
2. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Organizational karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Klinik Pratama Mirah Medika. dengan memerhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan Uji t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus Uji t yang digunakan adalah:

$$b. \text{thitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

$b_{1,2}$

T_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar *error*nya.

c. Hipotesis

Untuk merumuskan hipotesis nol (**H₀**) dan hipotesis alternatif (**H_a**) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H1, H2 dan H3 maka secara konseptual dioperasionalkan sebagai berikut:

H1= H₀ : $\beta_1 = 0$ karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik mirah medika bandung

H_a : $\beta_1 = 0$ karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diklinik mirah medika bandung

H2 = H₀ : $\beta_2 = 0$ karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diklinik mirah medika bandung

H_a : $\beta_2 = 0$ karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan diklinik mirah medika bandung.

H3 = H₀ : $\beta_2 = 0$ karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diklinik mirah medika bandung

H_a : $\beta_2 = 0$ karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diklinik mirah medika bandung.

H4 = H₀ : $\beta_2 = 0$ karakteristik pekerjaan , karakteristik individu , karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

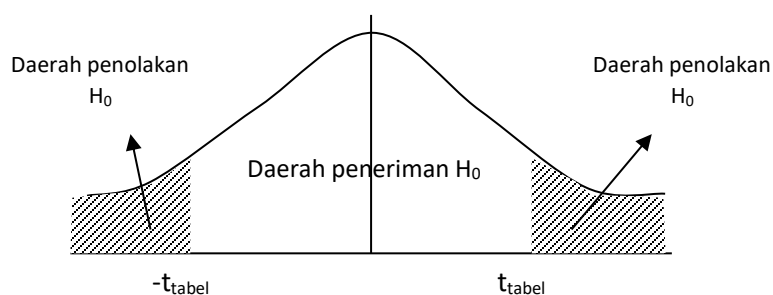
H_a : $\beta_2 = 0$ karakteristik pekerjaan, karakteristik individu , karakteristik organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

d. Kriteria Pengujian

H₀ ditolak apabila $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber: Sugiyono (2013:185)

Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 secara Parsial

2. Pengujian Secara Simultan/Total

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus Uji F yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1)R_y^2 \cdot X \dots\dots\dots}{K (1 - R_y^2 \cdot X \dots\dots\dots)}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F – test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan

Microsoft. Jika $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien produk moment (*pearson*).

b. Hipotesis

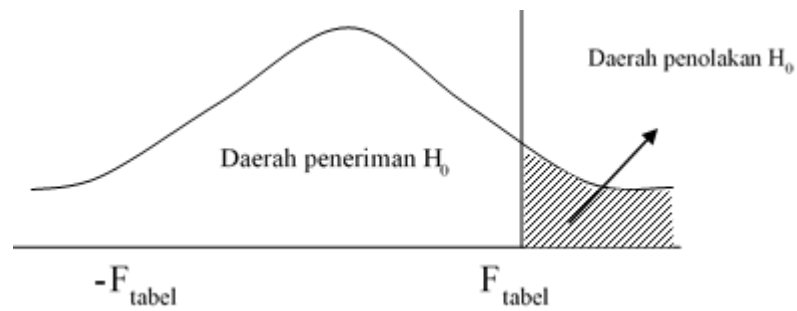
$H_0; \rho = 0$, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika

$H_1; \rho \neq 0$, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan kinerja karyawan Pratama Mirah Medika

c. Kriteria Pengujian

Jika terdapat nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka H_0 ditolak dan sebaliknya apabila semua koefisien jalur sama dengan nol, maka H_0 diterima. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$).

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang kurangnya ada sebuah $\neq 0$. Untuk mengetahui yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 secara Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan

Klinik Pratama Mirah Medika didirikan pada tanggal 5 Januari 2004, Dahulu sempat membuka toko obat di Canggkring Ciparay, kemudian pindah ke Komplek Pasir Endah 1 Nomor 9 A Manggahang Baleendah. Dengan berjalannya waktu Apotek tersebut pindah ke Jl. Raya Laswi No. 92 Cipicung Baleendah guna mendapatkan tempat yang lebih luas dan nyaman yang mana hingga sekarang alamat tersebut sudah menjadi tempat Klinik Pratama Mirah Medika hingga sekarang.

Nama Mirah sendiri berasal dari Visi, Misi dan tujuan yang akan di capai oleh beliau dengan adanya Klinik yang merakyat di tengah – tengah masyarakat. Dan tujuan membuat Klinik Pratama Mirah Medika yaitu Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang optimal secara etika sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat pada umumnya, yang bisa terjangkau oleh seluruh masyarakat dan mudah dilalui oleh alat transportasi. Klinik Pratama Mirah Medika merupakan salah klinik swasta di Kabupaten Bandung yang berada di bawah naungan CV. Multi Guna Abadi. Pelayanan kami merupakan pelayanan yang holistik meliputi poliklinik umum, poliklinik gigi, laboratorium kesehatan dan apotek (kerjasama dengan pihak ketiga. Klinik Pratama Mirah Medika hadir memberikan kenyamanan dan pelayanan optimal terhadap pasien.



Gambar 4.1

Logo Klinik Pratama Mirah Medika

4.1.2 Visi dan Misi dan tujuan

Klinik Pratama Mirah Medika memiliki Visi dan Misi sebagai berikut

1. Visi

Menjadikan Klinik Pratama Mirah Medika sebagai pusat layanan kesehatan dengan layanan prima, berorientasi pasien dan terakreditasi 2020

2. Misi

Misi Klinik Pratama Mirah Medika yaitu :

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan berorientasi pada keselamatan dan kenyamanan berdasarkan etika dan profesionalisme
- 2) Membantu pemerintah menjalankan program-program kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
- 3) Mengutamakan kepercayaan dan kepuasan pasien dengan memberikan pelayanan kesehatan prima
- 4) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu dengan biaya yang terjangkau

3. Tujuan Apotek Mirah

Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang optimal secara etika sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat pada umumnya, yang bisa terjangkau oleh seluruh masyarakat dan mudah dilalui oleh alat transportasi.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Klinik Pratama Mirah Medika

1. Pimpinan Klinik

1) Tugas

Mengkoordinasikan pelaksanaan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya rujukan serta pelaksanaan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.

2) Fungsi

1. Pengkoordinasian pelayanan medis
2. Pengkoordinasian pelayanan penunjang medis dan non medis
3. Pengkoordinasian pelayanan dan asuhan keperawatan
4. Pengkoordinasian pelayanan rujukan medis, non medis dan lainnya
5. Pengkoordinasian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
6. Pengkoordinasian pelaksanaan penelitian, pengembangan dan permasalahan
7. Pengkoordinasian pengelolaan administrasi, keuangan, hukum, kehumansan.

2. Penanggung jawab Klinik

1) Tugas

1. Merencanakan program kerja tahunan untuk klinik
2. Membagi tugas kepada bawahan
3. Memberi petunjuk kepada bawahan

4. Memeriksa pekerjaan bawahan / mengevaluasi tugas administrasi dan pelayanan kesehatan
5. Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknik pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan tindakan medis operatif dan non operatif
6. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan
7. Merencanakan penyehatan kesehatan lingkungan

2) Fungsi

1. Pengurusan pemberian pelayanan kesehatan umum, gigi, unit gawat darurat dan obat-obatan

3. Supervisor Klinik

1) Tugas

1. Membuat rencana kerja untuk pencapaian target tahunan Klinik
2. Membuat Budgeting tahunan
3. Memberikan informasi laporan kegiatan operasional klinik dengan direktur
4. Membuat laporan medis untuk instansi yang terkait
5. Mengawasi dan membina pelaksanaan kerja karyawan dibagian operasional pelayanan medis dan non-medis
6. Melakukan presentasi diperusahaan bila di perlukan saat marketing ke klien
7. Menghandiri undangan dinas dari instansi terkait
8. Menjalankan dan mengawasi kebijakan perusahaan

9. Mengadakan meeting koordinasi bulanan dengan seluruh karyawan
10. Melakukan pengarsipan untuk seluruh dokumen
11. Mencatat setiap masalah / kejadian dan keluhan

2) Fungsi

1. Memastikan semua bagian berjalan dengan lancar, aman dan nyaman untuk seluruh unit
2. Mengkoordinasikan bagian pengembangan, keuangan dan umum

4. Perawat

1) Tugas

1. Memelihara kebersihan alat kesehatan dan kerapian didalam ruangan
2. Menerima pasien baru
3. Melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan metode proses keperawatan
4. Mempersiapkan pasien keluar
5. Mengelola peralatan medik dan keperawatan mengenai bahan habis pakai dan obat
6. Mengelola administrasi
7. Berkoordinasi dengan dokter
8. PIC prolans
9. Dokter akreditasi dan dokumen akreditasi BAB III dan IV
10. Mengelola jadwal dokter dan perawat

2) Fungsi

1. Menentukan kebutuhan kesehatan pasien dan mendinging pasien untuk berperan serta di dalam memenuhi kebutuhan kesehatanya
2. Memberikan penyuluhan kesehatan mengenai kebersihan perorangan, kesehatan lingkungan, kesehatanmental, gizi kesehatan ibu dan anak, pencegahan penyakit dan kecelakaan
3. Memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang meliputi perwatan darurat serta bekerja sama dengan dokter dalam program pengobatan
4. Melaksanakan rujukan terhadap kasus-kasus yang tidak dapat ditinggalkan dan menerima rujukan dari organisasi kesehatan lainnya.

5. Rekam Medis

1) Tugas

1. Melaksanakan kegiatan pelayanan pasien dan manajemen dasar rekam medis dan informasi kesehatan
2. Melaksanakan evaluasi isi rekam medis

3. Melaksanakan sistem klasifikasi klinis dan kodefikasi penyakit yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis sesuai terminology medis yang benar
4. Melaksanakan indeks dengan cara mengumpulkan data penyakit, kematian, tindakan dan dokter yang di kelompokkan pada indeks
5. Melaksanakan sistem pelaporan dalam bentuk informasi kegiatan pelayanan kesehatan
6. Merancang stuktur isi dan standar data kesehatan untuk pengelolaan informasi kesehatan
7. Melakukan evaluasi kelengkapan isi diagnosis dan tindakatan sebagai ketepatan pengkodean
8. Melaksanakan pengumpulan, validasi dan verifikasi data sesuai ilmu statistic klinik
9. Melakukan pencatatan dan pelaporan kesehatan
10. Mengelola kelompok kerja dan manajmen unit keja dan menjalankan organisasi penyelenggara dan pemberi pelayanan dan surveilans
11. Mensosialisasikan setiap program pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan
12. Melakukan pengembangan diri terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi
13. Pendaftaran pasien

6. Sarana dan prasarana

1) Tugas

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sarana dan prasarana.

4.1.4 Struktur Organisasi Klinik Pratama Mirah Medika

Struktur organisasi yang mengatur hubungan baik antar unit dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi yang sesuai guna mencapai visi, misi, motto, kebijakan mutu, serta tugas pokok dan fungsi Klinik Pratama Mirah Medika. Dibawah ini terdapat struktur organisasi Klinik Pratama Mirah Medika



Sumber: Klinik Pratama Mirah Medika

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Klinik Pratama Mirah Medika

4.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	12	35.3
2	Perempuan	22	64.7
Total		34	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil tersebut diketahui sebagian besar pegawai yang diteliti sebanyak 64,7% berjenis kelamin perempuan, karena pekerjaan ini lebih di khususkan untuk perempuan untuk menjaga di bagian apotek dan juga klinimik , sedangkan laki-laki 35,3% lainnya berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena Klinik Pratama Mirah Medika lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh wanita, karena wanita dalam bekerja lebih cepat merasa puas dalam bekerja. Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah jenis kelamin dan masa kerja. Menurut Rizal (2005) adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita sehingga kepuasan kerja

pria lebih rendah dibandingkan dengan wanita. Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA/SMK	19	55.9
2	D3	5	14.7
3	S1	8	23.5
4	S2	2	5.9
Total		34	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari hasil tersebut diketahui sebagian besar pegawai yang diteliti sebanyak 55,9% merupakan lulusan SMA/SMK, frekuensi terbanyak kedua sebanyak 23,5% pegawai merupakan lulusan S1, sebanyak 14,7% pegawai lulusan D3 dan 5,9% merupakan lulusan S2 di Klinik Mirah Medika Bandung. Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Empati & Listiara, 2017), menyatakan bahwa terdapat dua , yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Faktor karyawan tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi. dan Jika dilihat berdasarkan pendidikannya seperti yang terlihat pada tabel 4.3 di ketahui bahwa sebagian besar dari

responden berpendidikan SMA/SMK, karena mengingat Klinik Pratama Mirah medika merupakan perusahaan yang masih kecil, Klinik Pratama Mirah medika juga kesulitan untuk menyerap tenaga kerja dengan profil lulusan perguruan tinggi atau universitas sebab kualifikasi tenaga kerja siap pakai yang dibutuhkan tidak sesuai dengan keahliannya dan biaya beban gaji nya terlalu tinggi. Maka pemilik klinik Pratama Mirah medika memutuskan untuk memperkerjakan pegawai dengan pendidikan yang masih standar yaitu lulusan SMA/ SMK dengan jurusan Farmasi, karena meskipun pegawai hanya lulusan SMA/SMK pegawai tersebut sudah mengerti tentang dunia medis.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	3 tahun	9	26.5
2	5 tahun	19	55.9
3	> 5 tahun	6	17.6
Total		34	100

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lama bekerja pegawai di Klinik Pratama Mirah Medika hasilnya yaitu < 3 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 26,5% pegawai dengan lama bekerja 5 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 55,9% dan pegawai dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 6 responden dengan persentas 17,6%. Menurut (Empati & Listiara, 2017) Semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Asumsi tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2007), bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan masa kerja lima tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun. Karyawan dengan masa kerja lima tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pada karyawan dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.

Jika dilihat berdasarkan lama bekerja pegawai di klinik pratama mirah medika berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden dengan lama bekerja selama 5 tahun, karena pegawai Klinik Pratama Mirah Medika mayoritas masih berumur 20-30 tahun, yang menunjukkan mereka sudah cukup lama bekerja sehingga sudah sangat mengetahui kekurangan dan kelebihan bekerja di Klinik Pratama Mirah medika.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut (*Umi Narimawati, 2011:30*) sebagai berikut:

Tabel 4.3

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

4.1.1.1 Gambaran Mengenai Karakteristik Pekerjaan (X1)

Alat ukur mengenai karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik pekerjaan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan.

Tabel 4.4

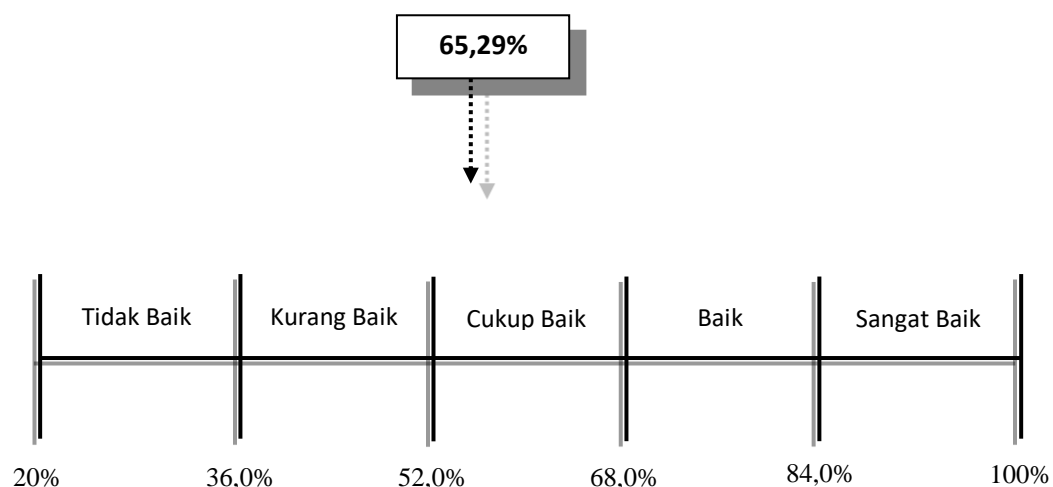
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Pekerjaan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Keragaman Keterampilan	236	340	69.41	Baik
2	Identitas Tugas	185	340	54.41	Cukup Baik
3	Signifikansi Tugas	245	340	72.06	Baik
Total		666	1020	65.29	Cukup Baik

6. Berdasarkan Tabel 4.4 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pada indikator mengenai karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui skor persentase tertinggi sebesar 72,06% terkategori “ Baik” berkenaan dengan signifikansi tugas, dikarenakan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menyatakan bahwa pemberian tugas pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sudah sudah baik , Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Moses, dkk. (2014:5) Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya

sedangkan skor persentase terendah diperoleh sebesar 54,41% terkategori “cukup baik” berkenaan dengan identitas tugas, dikarenakan identitas tugas adalah pekerjaan yang di terima masih belum banyak yang sesuai dan tugas yang diberikan masih ada yang belum sesuai, Secara keseluruhan, Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Moses, dkk. (2014:5) Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya,

nilai persentase yang diperoleh karakteristik pekerjaan sebesar 65,29% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung terkategori cukup baik, Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Moses, dkk. (2014:5) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Garis Kontinum Karakteristik Pekerjaan

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Keragaman Keterampilan

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
1	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sesuai dengan posisi pekerjaan saat ini	F	0	20	10	4	0	118	170	69.41
2	Saya merasa puas dengan jabatan yang saya duduki diperusahaan saat ini	F	3	16	9	6	0	118	170	69.41
Total Akumulasi								236	340	69.41

Berdasarkan Tabel 4.5 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pada indikator keragaman keterampilan yang diukur dengan menggunakan dua pernyataan. Hasil kuisisioner pada pernyataan ke 1 menunjukkan Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 20 orang karyawan menyatakan setuju atas pernyataan bahwa keterampilan yang dimiliki sesuai dengan posisi pekerjaan saat ini. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada klinik pratama mirah medika bandung Sebagian besar memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini .Adapun hasil kuisisioner pada pernyataan 2 menunjukkan Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 16 orang karyawan menyatakan setuju atas pernyataan bahwa karyawan puas dengan jabatan yang diduduki saat ini .Hasil ini menjukan bahwa karyawan pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebagian besar merasa puas dengan jabatan yang mereka duduki saat ini.

Berdasarkan hasil kuisisioner dari kedua pernyataan diatas,diperoleh presentase keseluruhan sebesar 69,41%. Jika mengacu pada skor kriteria persentase, skor persentase sebesar 69,41% termasuk dalam interval kategori baik artinya pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung memiliki keragaman keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini dan merasa puas dengan jabatan yang mereka duduki saat ini .

Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, pernyataan ini sesuai dengan pendapat dalam Moses, dkk. (2014:5) Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

Demikin juga dengan pentingnya kepuasan karyawan akan jabatan yang mereka duduki saat ini sesuai dengan pernyataan Menurut Rizal (2005) adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Identitas Tugas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
3	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan posisi jabatan	F	0	17	10	5	2	110	170	64.71
4	Saya merasa tugas yang diberikan perusahaan bervariasi sehingga tidak monoton	F	0	2	9	17	6	75	170	44.12
Total Akumulasi								185	340	54.41

Berdasarkan Tabel 4.6 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pada indikator pada identitas tugas yang diukur dengan menggunakan dua pernyataan. Hasil kuisisioner pada pernyataan ke tiga menunjukkan Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 17 orang karyawan menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan sesuai. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung Sebagian besar memiliki tugas dan jabatan yang berbeda dalam pekerjaan yang diberikan dengan posisi jabatan karyawan. pernyataan ini sesuai dengan pendapat Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

Adapun hasil kuisisioner pada pernyataan Dari tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 4 mengenai pernyataan “saya merasa tugas yang diberikan perusahaan bervariasi sehingga tidak monoton” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 17 karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan perusahaan tidak bervariasi (monoton). Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 3 mengenai

pernyataan “saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan posisi jabatan” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 17 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan. Secara keseluruhan, skor persentase yang diperoleh sebesar 54,41% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung memiliki identitas tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Signifikansi Tugas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
5	Saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh terhadap kehidupan orang lain	F	3	20	7	4	0	124	170	72.94
6	Saya merasa telah banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan	F	3	19	8	2	2	121	170	71.18
Total Akumulasi								245	340	72.06

Berdasarkan Tabel 4.7 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pada indikator pada indikator signifikansi tugas yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Hasil kuisisioner pada pernyataan ke lima menunjukkan Sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 20 orang karyawan menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dimiliki berpengaruh terhadap kehidupan orang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada klinik pratama mirah medika bandung Sebagian besar karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 6 mengenai pernyataan “saya merasa telah banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 19 karyawan menjawab setuju.

menunjukkan bahwa karyawan telah banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Hal ini diperkuat karena menurut pendapat Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), Signifikasi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 5 mengenai pernyataan “saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh terhadap kehidupan orang lain” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 20 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kehidupan orang lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung memiliki pengaruh terhadap kehidupan orang lain.

4.1.1.2 Gambaran Mengenai Karakteristik Individu (X2)

Alat ukur mengenai karakteristik individu dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan kedalam delapan item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik individu secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik individu.

Tabel 4.8

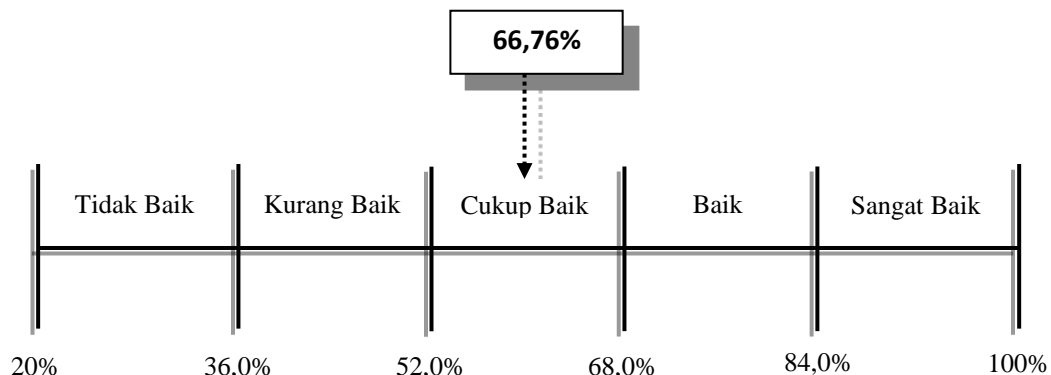
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kemampuan	239	340	70.29	Baik
2	Minat	235	340	69.12	Baik
3	Sikap	196	340	57.65	Cukup Baik
4	Nilai	238	340	70.00	Baik
Total		908	1360	66.76	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 4.9 berkaitan dengan tanggapan responden pada indikator mengenai karakteristik individu. yang diukur dengan menggunakan dua pernyataan. Hasil kuisioner pada pernyataan ke 1 tersebut diketahui skor persentase tertinggi sebesar 70,29% terkategori “ Baik “ berkenaan dengan kemampuan,terkategorikan baik karena kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan , Hal ini menyatakan bahwa kemampuan setiap karyawan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sudah memiliki keahlian yang baik

sedangkan skor persentase terendah diperoleh sebesar 57,65% berkenaan dengan sikap. Terkategorikan cukup baik karena karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung mempunyai sikap dan kepribadian yang baik , Hal ini menyatakan bahwa masih kurang maksimalnya sikap yang dimiliki pada karyawan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitia menurut Moses, dkk. (2014:2) Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan ,perasaannya, seperti senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 66,76% dan terkategorikan cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika memiliki karakteristik individu yang cukup baik , Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitia menurut Arief Subyantoro (2009:11,) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. karakteristik tertentu yang melekat dalam diri masing-masing individu. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Karakteristik Individu

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik individu pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
7	Saya merasa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	F	0	18	14	2	0	118	170	69.41
8	Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	F	0	20	13	1	0	121	170	71.18
Total Akumulasi								239	340	70.29

Berdasarkan Tabel 4.9 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai indikator kemampuan yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 7 mengenai pernyataan “saya merasa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 18 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 8 mengenai pernyataan “saya merasa kemampuan saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 20

karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 70,29% dan terkategori baik dan diperkuat karena menurut pendapat Moses, dkk. (2014:2) Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika memiliki kemampuan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Minat

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
9	Saya mempunyai keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	F	0	21	9	4	0	119	170	70.00
10	Saya selalu tertarik terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan	F	0	16	16	2	0	116	170	68.24
Total Akumulasi								235	340	69.12

Berdasarkan Tabel 4.10 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai minat yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 10 mengenai pernyataan “saya selalu tertarik terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 16 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu tertarik terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan dan diperkuat juga menurut pendapat Moses, dkk. (2014:2) Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktivitas.

Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 9 mengenai pernyataan “saya mempunyai keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 21 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 69,12% dan terkategori baik, Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Sikap

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
11	Saya merasa selalu datang kerja lebih awal dari rekan lainnya	F	0	3	11	19	1	84	170	49.41
12	Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan	F	0	12	20	2	0	112	170	65.88
Total Akumulasi								196	340	57.65

Berdasarkan Tabel 4.11 berkaitan dengan tanggapan responden mengenai indikator sikap yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 11 berkenaan dengan pernyataan “saya merasa selalu datang kerja lebih awal dari rekan lainnya” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 19 karyawan

menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan jarang datang lebih awal dari rekan kerja yang lain. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 12 berkenaan dengan pernyataan “saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 20 karyawan menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa responden terkadang membantu karyawan baru dengan perusahaan. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 57,65% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung memiliki sikap membantu karyawan baru di perusahaan .

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Nilai

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
13	Saya merasa setiap pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan organisasi	F	2	19	9	3	1	120	170	70.59
14	Saya selalu menikmati setiap pekerjaan yang dibebankan	F	1	19	10	3	1	118	170	69.41
Total Akumulasi								238	340	70.00

Berdasarkan Tabel 4.12 berkaitan responden dengan tanggapan mengenai pada indikator mengenai nilai yang diukur menggunakan dua item pernyataan mengenai nilai . Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 14 mengenai pernyataan “saya selalu menikmati setiap pekerjaan yang dibebankan”, dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 19 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menikmati setiap pekerjaan yang dibebankan.karena pekerjaan yang dilakukan masih adanya yang belum sesuai dengan minat

Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 13 mengenai pernyataan “saya merasa setiap pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan organisasi” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 19 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan selalu memuaskan organisasi. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 70% dan terkategori baik, yang artinya karyawan Prama Klinik Mirah Medika Bandung menunjukkan pekerjaan yang diselesaikan sudah memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan juga organisasi.

4.1.1.3 Gambaran Mengenai Karakteristik Organisasi (X3)

Alat ukur mengenai karakteristik organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalkan ke dalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik organisasi secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik organisasi.

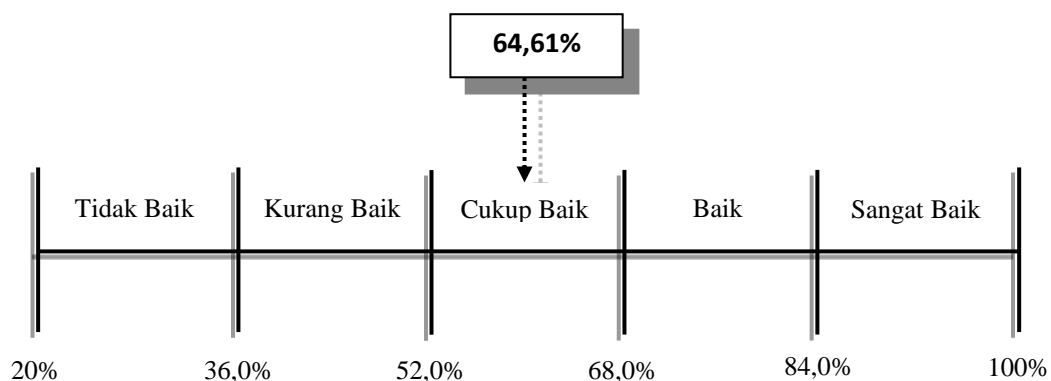
Tabel 4.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Organisasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Komitmen terhadap tujuan organisasi	235	340	69.12	Baik
2	Hubungan dengan rekan kerja	189	340	55.59	Cukup Baik
3	Hubungan dengan atasan	235	340	69.12	Baik
Total		659	1020	64.61	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik organisasi. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase tertinggi diperoleh sebesar 69,12% berkenaan dengan komitmen terhadap tujuan organisasi dan hubungan dengan

atasan. Sedangkan skor persentase terendah diperoleh skor persentase sebesar 55,59% berkenaan dengan hubungan dengan rekan kerja. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 55,59% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik organisasi dilingkungan Klinik Pratama Medika terkategori cukup baik. Dikarenakan komunikasi sesama rekan kerja dan organisasi terjaga baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Karakteristik Organisasi

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik organisasi pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Terhadap Tujuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
15	Saya merasa lebih mementingkan tujuan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri	F	4	16	6	8	0	118	170	69.41
16	Saya memiliki keinginan kuat untuk berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai	F	0	16	17	1	0	117	170	68.82
Total Akumulasi								235	340	69.12

Berdasarkan Tabel 4.14 berkaitan responden dengan tanggapan mengenai pada indikator mengenai komitmen terhadap tujuan yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Hasil dari kuisisioner diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 16 mengenai pernyataan “saya memiliki keinginan kuat untuk berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 17 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan kuat untuk berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai.dengan diperkuat menurut pendapat menurut Hellregel dan Slocum (2006) Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai – nilai organisasi.

Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 15 mengenai pernyataan “saya merasa lebih mementingkan tujuan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 16 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan merasa lebih mementingkan tujuan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 69,12% dan terkategori baik.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Rekan Kerja

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
17	Saya merasa selalu hadir dalam rapat untuk memecahkan masalah bersama-sama dengan rekan kerja	F	0	3	6	23	2	78	170	45.88
18	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja didalam maupun diluar perusahaan	F	0	10	23	1	0	111	170	65.29
Total Akumulasi								189	340	55.59

Tabel 4.15 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai hubungan dengan rekan kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada item ke 17 mengenai pernyataan “saya merasa selalu hadir dalam rapat untuk memecahkan masalah bersama-sama dengan rekan kerja” dengan perolehan jawaban responden terbanyak yaitu 23 karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan jarang hadir dalam rapat untuk memecahkan masalah bersama-sama dengan rekan kerja. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 18 mengenai pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja didalam maupun diluar perusahaan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 23 karyawan menjawab netral. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan memiliki hubungan yang cukup baik dengan rekan kerja didalam maupun diluar perusahaan.

Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 55,59% dan terkategori cukup baik.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Atasan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
19	Saya merasa tidak pernah memiliki konflik dengan atasan	F	2	17	11	4	0	119	170	70.00
20	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan	F	3	15	9	7	0	116	170	68.24
Total Akumulasi								235	340	69.12

Tabel 4.16 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai hubungan dengan atasan yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 20 mengenai pernyataan “saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu sebanyak 15 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan atasan, sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 20 mengenai pernyataan “saya merasa tidak pernah memiliki konflik dengan atasan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu sebanyak 17 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah memiliki konflik dengan atasan. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 69,12% dan terkategori baik.

4.1.1.4 Gambaran Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

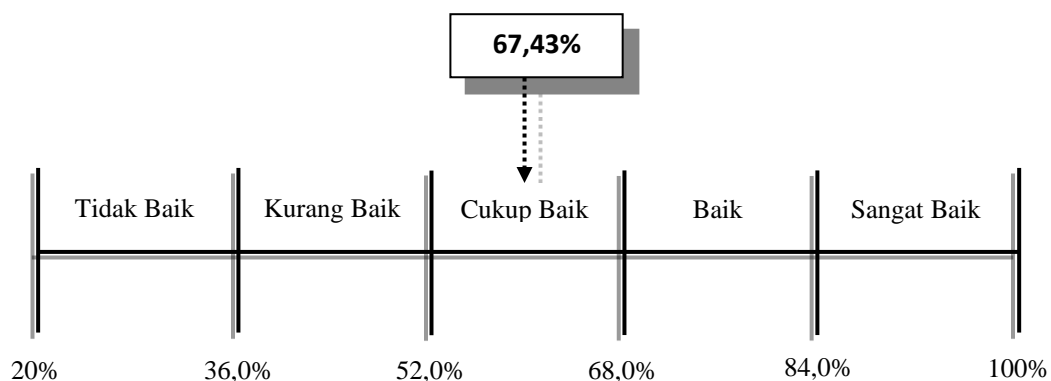
Alat ukur mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalkan kedalam delapan item pernyataan yang relevan. Untuk

mengetahui gambaran kinerja karyawan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	245	340	72.06	Baik
2	Tingkat inisiatif saat bekerja	239	340	70.29	Baik
3	Kecekatan	188	340	55.29	Cukup Baik
4	Keterampilan waktu	245	340	72.06	Baik
Total		917	1360	67.43	Cukup Baik

Tabel 4.17 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase tertinggi diperoleh sebesar 70,29% berkenaan dengan tingkat inisiatif saat bekerja dan keterampilan waktu, sedangkan skor persentase terendah diperoleh sebesar 55,29% berkenaan dengan kecekatan. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 67,43% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di Klinik Pratama Mirah Medika memiliki kinerja yang cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4
Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
21	Saya merasa tugas yang diberikan selalu tepat waktu	F	9	13	8	4	0	129	170	75.88
22	Saya merasa dalam mengambil keputusan sudah tepat	F	0	17	14	3	0	116	170	68.24
Total Akumulasi								245	340	72.06

Tabel 4.18 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 22 mengenai pernyataan “saya merasa dalam mengambil keputusan sudah tepat”, dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 17 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengambil keputusan yang tepat. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 21 mengenai pernyataan “saya merasa tugas yang diberikan selalu tepat waktu” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 12 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 72,06% dan terkategori baik.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Saat Bekerja

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban			
----	-----------------	------------------	--	--	--

			SS	S	N	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
23	Saya merasa ide kreatif yang saya berikan berguna dalam pekerjaan	F	5	10	13	6	0	116	170	68.24
24	Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa diminta atasan	F	8	12	7	7	0	123	170	72.35
Total Akumulasi								239	340	70.29

Tabel 4.19 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai inisiatif saat bekerja. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 23 mengenai pernyataan “saya merasa ide kreatif yang saya berikan berguna dalam pekerjaan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 13 karyawan menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa ide kreatif yang diberikan berguna dalam pekerjaan. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 24 mengenai pernyataan “saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa diminta atasan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 12 karyawan menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa diminta atasan.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Kecekatan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
25	Saya tidak pernah melakukan kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	F	3	3	9	13	6	86	170	50.59
26	Saya selalu cekatan dalam menangani setiap masalah didalam perusahaan	F	0	12	12	8	2	102	170	60.00
Total Akumulasi								188	340	55.29

Tabel 4.20 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai kecekatan yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 25 mengenai pernyataan “saya tidak pernah melakukan kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 13 karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering melakukan kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 26 mengenai pernyataan “saya selalu cekatan dalam menangani setiap masalah didalam perusahaan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 12 karyawan menjawab setuju dan netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup cekatan dalam menangani setiap masalah didalam perusahaan. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh skor persentase sebesar 55,29% dan terkategori cukup baik.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Waktu

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	N	TS	STS			
27	Saya merasa selalu tepat waktu dalam masuk kerja	F	0	22	10	2	0	122	170	71.76
28	Saya merasa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	F	6	16	6	5	1	123	170	72.35
Total Akumulasi								245	340	72.06

Tabel 4.21 menjelaskan rekapitulasi jawaban responden mengenai keterampilan waktu. Dari hasil tersebut diketahui skor persentase terendah berada pada item ke 27 berkenaan dengan pernyataan “saya merasa selalu tepat waktu dalam masuk kerja” dengan perolehan jawaban

terbanyak yaitu 22 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu tepat waktu masuk kerja. Sedangkan skor persentase tertinggi berada pada item ke 28 berkenaan dengan pernyataan “saya merasa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan perolehan jawaban terbanyak yaitu 16 karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4.1.2 Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas Data Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27177566
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.061
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

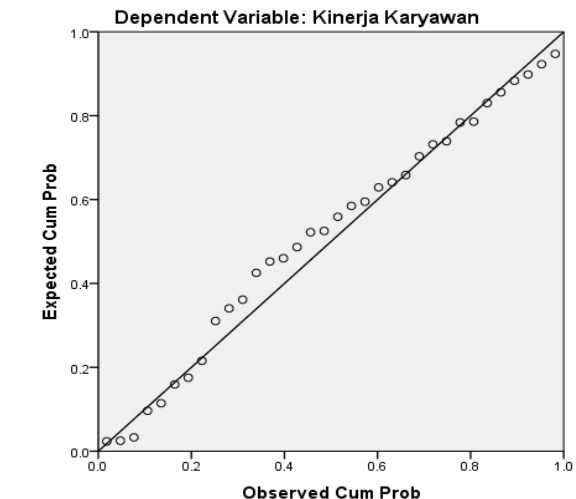
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh variabel residual sebesar $0,899 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi. Selain itu, uji normalitas data dapat dilihat secara visual dengan menggunakan metode *normal probability plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian normalitas data menggunakan metode grafik p-plot. Dari hasil tersebut terlihat titik – titik yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi normalitas data terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal.. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi

multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan	.732	1.366
	Karakteristik Individu	.674	1.433
	Karakteristik Organisasi	.720	1.390

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh ketiga variabel bebas $> 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman*, yaitu mengkorelasikan ketiga variabel bebas dengan nilai absolute residual dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka varians residual bersifat homogen.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka varians residual bersifat heterogen.

Tabel 4.24

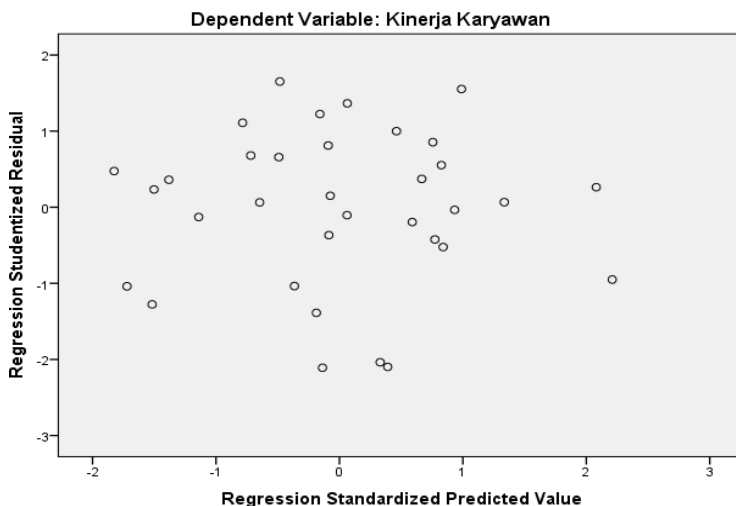
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations

			Abs
Spearman's rho	Karakteristik Pekerjaan	Correlation Coefficient	.150
		Sig. (2-tailed)	.399
		N	34
	Karakteristik Individu	Correlation Coefficient	.055
		Sig. (2-tailed)	.756
		N	34
	Karakteristik Organisasi	Correlation Coefficient	-.200
		Sig. (2-tailed)	.258
		N	34

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa varians residual dalam data bersifat homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Selain itu, uji heteroskedastisitas dapat dilihat secara visual menggunakan metode scatter plot dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
- jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.6

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

4.1.2.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Karakteristik Pekerjaan
- X₂ : Karakteristik Individu
- X₃ : Karakteristik Organisasi

$b_1 - b_3$: Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.823	3.486		-.523	.605
	Karakteristik Pekerjaan	.321	.156	.271	2.066	.048
	Karakteristik Individu	.393	.140	.383	2.806	.009
	Karakteristik Organisasi	.528	.213	.328	2.484	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar $-1,823$, β_1 sebesar $0,321$, β_2 sebesar $0,393$ dan β_3 sebesar $0,528$. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,823 + 0,321X_1 + 0,393X_2 + 0,528X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar $-1,823$ menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar $-1,823$ kali.
- b. Variabel X_1 yaitu karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,321$, menunjukkan bahwa ketika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak $0,321$ kali.

- c. Variabel X_2 yaitu karakteristik individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,393, menunjukkan bahwa ketika karakteristik individu mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,393 kali.
- d. Variabel X_3 yaitu karakteristik organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,528, menunjukkan bahwa ketika karakteristik organisasi mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,528 kali.

4.1.2.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara karakteristik pekerjaan, karakteristik individu (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

4.1.2.3.1 Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara karakteristik pekerjaan (X_1), karakteristik individu (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.585	2.38266

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik pekerjaan (X_1), karakteristik individu (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) dengan

kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,789. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,789 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80.

4.1.2.3.2 Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara karakteristik pekerjaan (X_1), karakteristik individu (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan
Correlations

		Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.588 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.588 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik pekerjaan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,588. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik karakteristik pekerjaan, maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,588 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

Tabel 4.28
Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan
Correlations

		Karakteristik Individu	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.671 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.671 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik individu (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,671. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik karakteristik individu, maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,671 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80.

Tabel 4.29
Hubungan Antara Karakteristik Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Karakteristik Organisasi	Kinerja Karyawan
Karakteristik Organisasi	Pearson Correlation	1	.627***
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.627***	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,627. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik karakteristik organisasi, maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,627 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80.

4.1.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut

Tabel 4.30

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.585	2.38266

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,789. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,789)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 62,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti seperti.... Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Karakteristik Pekerjaan	.271	.588
	Karakteristik Individu	.383	.671
	Karakteristik Organisasi	.328	.627

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y = 0,271 \times 0,588 = 0,159 \text{ atau } 15,9\%$$

$$\text{Pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y = 0,383 \times 0,671 = 0,257 \text{ atau } 25,7\% \text{ Klinik}$$

$$\text{Pengaruh } X_3 \text{ terhadap } Y = 0,328 \times 0,627 = 0,206 \text{ atau } 20,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa karakteristik individu (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 25,7%, diikuti berturut-turut oleh karakteristik organisasi (X_3) sebesar 20,6% dan karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 15,9%.

4.1.2.5 Pengujian Hipotesis

4.1.2.5.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0: \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.32
Pengujian Hipotesis Parsial X_1

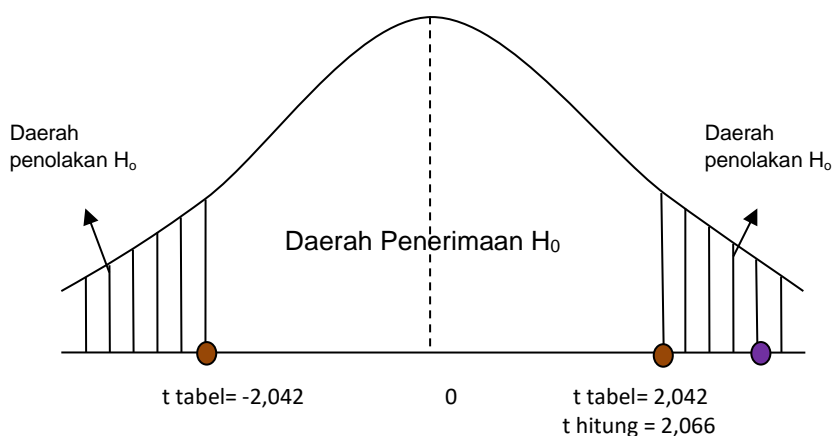
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.823	3.486		-.523	.605
Karakteristik Pekerjaan	.321	.156	.271	2.066	.048
Karakteristik Individu	.393	.140	.383	2.806	.009
Karakteristik Organisasi	.528	.213	.328	2.484	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t -hitung yang diperoleh karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 2,066. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi

t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=34-3-1= 30$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,042$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,066, berada diluar nilai t-tabel (-2,042 dan 2,042). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.7
Uji Hipotesis Parsial X_1

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0: \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

$H_a: \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak H_0 jika t hitung $>$ dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

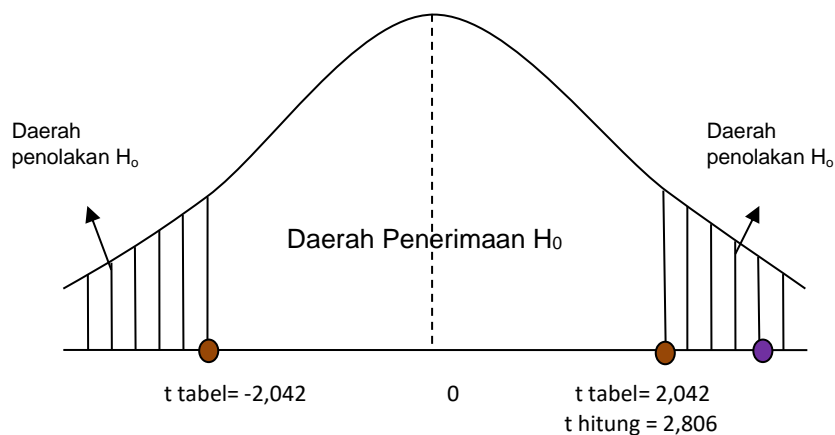
Tabel 4.33
Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.823	3.486		-.523	.605
	Karakteristik Pekerjaan	.321	.156	.271	2.066	.048
	Karakteristik Individu	.393	.140	.383	2.806	.009
	Karakteristik Organisasi	.528	.213	.328	2.484	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t -hitung yang diperoleh karakteristik individu (X_2) sebesar 2,806. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=34-3-1=30$, diperoleh nilai t -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,042$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 2,806, berada diluar nilai t -tabel (-2,042 dan 2,042). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika. Jika disajikan dalam grafik, nilai t -hitung dan t -tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.8
Uji Hipotesis Parsial X_2

3. Pengujian Hipotesis Parsial X_3

$H_0: \beta_3 = 0$ Artinya, secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

$H_a: \beta_3 \neq 0$ Artinya, secara parsial karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak H_0 jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_3 sebagai berikut:

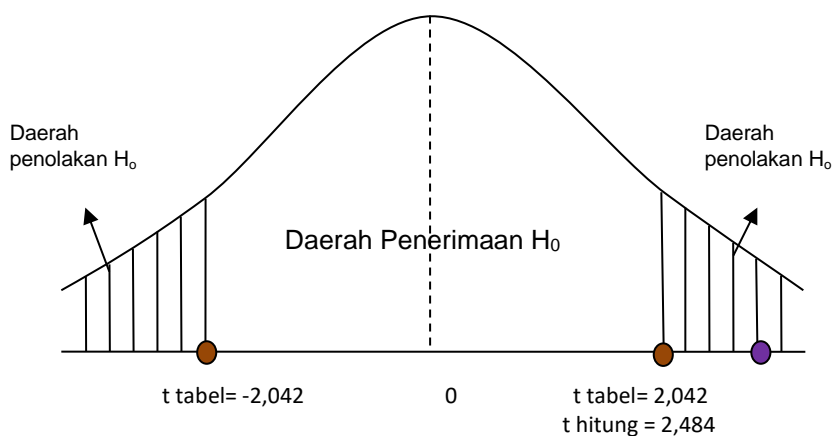
Tabel 4.34
Pengujian Hipotesis Parsial X₃

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.823	3.486		-.523	.605
	Karakteristik Pekerjaan	.321	.156	.271	2.066	.048
	Karakteristik Individu	.393	.140	.383	2.806	.009
	Karakteristik Organisasi	.528	.213	.328	2.484	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh karakteristik organisasi (X₃) sebesar 2,484. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=34-3-1= 30$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,042$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,484, berada diluar nilai t-tabel (-2,042 dan 2,042). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.9
Uji Hipotesis Parsial X₃

4.1.2.5.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara simultan, ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya secara simultan, ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika.

Taraf signifikansi (α): 0,05

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel, H_a terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.35
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

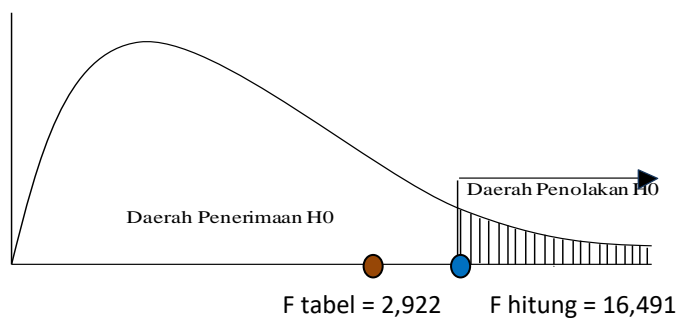
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.856	3	93.619	16.491	.000 ^b
	Residual	170.312	30	5.677		
	Total	451.168	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 16,491. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=3$ dan $db_2=30$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,922. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa

nilai F_{hitung} (16,491) > F_{tabel} (2,922), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika. Jika disajikan dalam gambar, nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis Simultan $X_1 - X_3$ terhadap Y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan di Klinik Pratama Mirah Medika Bandung dengan indikator terdiri dari kergaman keterampilan ,identitas tugas, signifikasi tugas termsuk ke dalam kategori cukup baik.indikator dengan skor tertinggi yaitu signifasi tugas sebesar 72,6% dan indikator dengan skor terendah pada identitas tugas sebesar 54,41%
2. Karakteristik individu pada karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung dengan indikator terdiri dari kemampuan, minat,sikap,nilai. Termasuk ke dalam tegorikan cukup baik.indikator dengan skor tertinggi yaitu kemampuan 70,29% dan indikator dengan skor terendah pada sikap dengan skor 57,65%
3. karakteristik organisasi karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung dengan indikator terdiri dari komitmen terhadap tujuan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan terkategori cukup baik.indikator dengan sekor teringgi yaitu komitmen terhdap organisasi sebesar 69,12% dan indikator dengan skor terendah pada Hubungan dengan rekan kerja 55,59%.
4. Secara umum, karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung dengan indikator ketepatan dalam menyelesaikan tugas, tingkat inisiatif saat bekerja, kecekatan keterampilan waktu memiliki kinerja yang cukup baik.indikator dengan skor tertinggi yaitu

keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan 72,6% dan indikator dengan skor terendah pada kecekatan 55,29%

5. Secara parsial, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung.
6. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
7. Secara parsial, karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung
8. Secara simultan, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Mirah Medika Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka dapat diambil saran untuk di jadikan acuan pada Klinik Pratama Mirah Medika Bandung dalam karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar lebih baik lagi dimasa mendatang. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator karakteristik pekerjaan dengan skor terendah yaitu identitas tugas maka Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebaiknya melakukan pembagian tugas yang lebih tata dan pembagian tugas yang jelas
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator karakteristik individu dengan skor terendah yaitu sikap maka Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebaiknya melakukan disiplin atau mengarahkan karyawannya agar lebih bersikap lebih ramah lagi baik terhadap pelanggan maupun rekan kerja
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator karakteristik organisasi dengan skor terendah yaitu hubungan dengan rekan kerja maka Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebaiknya melakukan memperbaiki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan juga berdiskusi dan melakukan saran dan masukan terhadap sesama rekan kerja
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator kinerja karyawan dengan skor terendah yaitu kecekatan maka Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebaiknya melakukan pengarahan dan juga melatih karyawan agar lebih cekatan dalam melakukan pekerjaan dalam hal apapun
5. Berdasarkan hasil penelitian secara verifikatif diperoleh pengaruh yang paling besar dari ke 3 variabel yang diteliti karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan adalah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan demikian Klinik Pratama Mirah Medika Bandung sebaiknya melakukan usaha-usaha yang lebih besar lagi agar perusahaan dapat maju dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Subyantoro. (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol.11,No. 1, hal 11-19.
- Arthi, J., & Chitramani, P. (2011). Impact of quality of work life on organizational commitment among ITES employees in Coimbatore. *Research Journal of Social Science & Management*, 1 (5), 154-168.
- Arjuna Rizaldi, SE.,MA, (JURNAL) Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan 2013 hal 33**
- Coelho, F. and Augusto, M. (2010), Job characteristics and the creativity of frontline service employees, *Journal of Service Research*, Vol. 13 No. 4, pp. 426-438.
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometric* 5th Edition. McGraw –Hill: New York.
- Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni (2018) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).
- Dyike Adella Ramdhani, Ahmad Rizki Sridadi (2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya
- Fathur Rahman Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) Pengaruh Karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)
- Hanoatubun, S., 2020, Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1): 146-153.
- Hellriegel dan Slocum. 2011. *Organizational Behavior* 13th edition. South-Western Cengage Learning: USA.

I Gusti Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung dan Ayu Sriathi Pengaruh (2017) Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Isniar Budiarti, SE.,M.Si (JURNAL) Analisis Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia 2013 hal-26

Johanim Johari (2009) Linking Organizational Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: A Proposed Framework

Lestari & Ghaby (2018). “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Universitas Brawijaya Malang. Volume 7 No. 2.

Lita Wulantika (2018). “Analisis Perilaku Individu Anggota Koperasi yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus”.

Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mashuri dan Zainuddin. 2010. Metodologi Penelitian. Bandung : PT Refika Aditama.

Moh Nazir, Ph.D. (2011). Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia

Moses, Rendi Mahardhika, Dkk. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2502-4078, Vol. 12, No. 1, Hal. 1-10.

Ozbag, G.K., Ceyhun, G.C., dan Cekmecelioglu, H.G. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention. Procedia – Social and Behavioral Sciences. Vol. 150, p. 438 – 446

Robbins, P, Stephen. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prenhallindo

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV

Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. (2011), Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Widanarni, Deni., Irwansyah dan Setio Utomo. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat

Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 3, No. 1, Januari – Juni 2015:35 – 41