

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:
Islamiyah
NPM. 15.0101.0013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Islamiyah

NPM 15.0101.0013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal ..25..Juli 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, MM

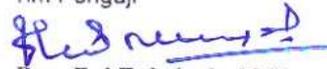
Pembimbing I



Fritina Anisa, S.E., M.B.A

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Sekretaris



Fritina Anisa, S.E., M.B.A

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

11 4 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Islamiyah

NPM : 15.0101.0013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)**

Adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 25 Juni 2019

Pembuat Pernyataan,



Islamiyah

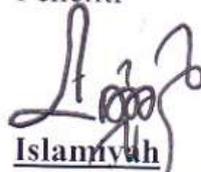
NPM. 15.0101.0013

RIWAYAT HIDUP

Nama : Islamiyah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Magelang, 22 Desember 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : RT/RW 002/007 Dusun Salam
Desa Trenten Kecamatan Candimulyo
Kabupaten Magelang
Alamat Email : islamiyahkatto@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2002 - 2008) : SDN Trenten 2
SMP (2008 - 2011) : SMPN 3 Cndimulyo
SMK (2011 - 2014) : SMKN 2 Magelang
Perguruan Tinggi (2015 - 2019) : S₁ Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi :
1. Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa
Teater Fajar (2015)
2. Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa
Resimen Mahasiswa (2015 – 2019)
3. Pengurus Ikatan Mahasiswa
Muhammadiyah (2015 – 2017)
4. Pengurus Komunitas Mahasiswa
Entrepreneur (2015 - 2017)
5. Pengurus Forum Mahasiswa
Bidikmisi Universitas
Muhammadiyah Magelang (2015 –
2017)
Penghargaan : -

Magelang, 25 Juni 2019

Peneliti



Islamiyah
NPM. 15.0101.0013

MOTTO

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ ۚ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ

Artinya: “Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia. Dan tidak ada yang bisa memahaminya kecuali mereka yang berilmu”

(Q.S Al-Ankabut: 43)

Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan berilmu di antaramu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

(Q.S Al-Mujadilah: 11)

“Karunia Allah SWT yang paling lengkap adalah Kehidupan yang didasarkan pada Ilmu Pengetahuan.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Seseorang yang bertindak tanpa Ilmu ibarat berpergian tanpa petunjuk. Dan sudah banyak yang tahu kalau orang seperti itu sekiranya akan hancur, bukan selamat.”

(Hasan Ali Basri)

“Ilmu Pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat.”

(Imam Syafi’i)

“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga kesalahan”

(Carl Gustav Jung)

“Waktu bekerja bagi orang yang rajin adalah sekarang, sedangkan waktu bekerja orang yang pemalas adalah besok”

(AA Gym)

“Write to be understood, Speak to be heard, read to grow”

(Lawrence Clark Powel)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia – Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA RSUD MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG)”** sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian, penulis tidak lupa dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

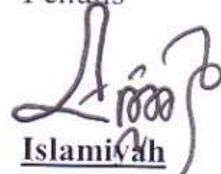
1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Psrogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

5. Bapak Drs. Dahli Suhaeli, M.M. dan Ibu Fritina Anisa, S.E., M.B.A selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penelitian serta penyusunan skripsi.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu serta melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bantuan penyediaan buku referensi dan Pustakawan/ Pustakawati yang telah melayani peminjaman buku dengan baik.
8. Seluruh Pimpinan dan Karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
9. Bapak Ali Sardi dan Ibu Yateni selaku orang tua penulis yang tidak pernah putus memanjatkan do'a dan memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam mendukung penyelesaian studi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu mohon kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menyempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, instansi, serta pembaca sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama.

Magelang, 25 Juni 2019

Penulis



Islamiah

NPM. 15.0101.0013

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN RIWAYAT HIDUP | iv |
| MOTTO..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR/GRAFIK | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Kontribusi Penelitian..... | 9 |
| E. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS | 12 |
| A. Telaah Teori..... | 12 |
| 1. Teori Herzberg | 12 |
| 2. Kinerja Karyawan | 13 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 15 |
| 4. Lingkungan Kerja | 17 |
| 5. Karakteristik Individu | 19 |
| 6. Karakteristik Pekerjaan | 20 |
| B. Telaah Penelitian Sebelumnya | 23 |

| | | |
|-----------------------|---|-----------|
| C. | Pengembangan Hipotesis | 24 |
| D. | Model Penelitian | 29 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 31 |
| A. | Jenis Penelitian dan Sumber Data | 31 |
| B. | Populasi dan Sampel | 33 |
| C. | Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel | 35 |
| D. | Metode Analisis Data..... | 38 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 46 |
| B. | Uji Kualitas Data..... | 50 |
| C. | Analisis Path | 52 |
| D. | Uji Model..... | 53 |
| E. | Pembahasan | 64 |
| BAB V | KESIMPULAN | 70 |
| A. | Kesimpulan | 70 |
| B. | Keterbatasan Penelitian..... | 72 |
| C. | Saran | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran..... | 2 |
| Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya..... | 23 |
| Tabel 3.1 Populasi dan Sampel..... | 33 |
| Tabel 4.1 Rincihan Penyebaran Kuesioner..... | 46 |
| Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Responden..... | 47 |
| Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian..... | 49 |

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Konsep Karakteristik Pekerjaan | 21 |
| Gambar 2. 2 Model Penelitian | 30 |
| Gambar 3.1 Uji F..... | 43 |
| Gambar 3.2 Uji t..... | 44 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan Pertama..... | 55 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan Kedua..... | 55 |
| Gambar 4. 3 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Secara Langsung..... | 56 |
| Gambar 4. 4 Hasil Uji t Karakteristik Individu Secara Langsung | 57 |
| Gambar 4. 5 Hasil Uji t Karakteristik Pekerjaan Secara Langsung | 57 |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji t Motivasi Kerja Secara Langsung..... | 58 |
| Gambar 4. 7 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Melalui Mediasi..... | 59 |
| Gambar 4. 8 Hasil Uji t Karakteristik Individu Melalui Mediasi | 59 |
| Gambar 4. 9 Hasil Uji t Karakteristik Pekerjaan Melalui Mediasi | 60 |
| Gambar 4. 10 Hasil Analisis Path | 69 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 77 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner..... | 85 |
| Lampiran 3 Statistik Deskriptif Responden..... | 94 |
| Lampiran 4 Uji Validitas..... | 95 |
| Lampiran 5 Data r tabel..... | 101 |
| Lampiran 6 Uji Reliabilitas..... | 103 |
| Lampiran 7 Analisis Path..... | 105 |
| Lampiran 8 Uji Hipotesis..... | 107 |
| Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05..... | 109 |
| Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)..... | 110 |

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 98 responden karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis path. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,760 > 0,05$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,073 > 0,05$, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,273 > 0,05$. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,231 > 0,05$, karakteristik individu memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revolusi Industri 4.0 tengah menggejala diberbagai belahan dunia, hal ini merupakan periode globalisasi gelombang ketiga yang bergulir sehingga menjadi pusat perhatian publik. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 berbasis pada interkoneksi dan keterbukaan data yang memungkinkan kolaborasi antarmanusia, bahkan antar mesin. Pada intinya, Revolusi Industri 4.0 merupakan era digital yang ketika semua mesin saling terhubung melalui sistem internet atau *cyber system* akan membawa dampak perubahan besar di masyarakat dan di seluruh dunia.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih di era Revolusi Industri 4.0, membuat perusahaan tidak bisa menghindari persaingan industri yang semakin maju dan ketat. RSUD Muntilan Kabupaten Magelang merupakan organisasi pengelola jasa pelayanan kesehatan individual yang secara menyeluruh banyak aktivitas dengan berbagai jenis profesi baik profesi medik, paramedik dan non – paramedik. Sebagai organisasi yang beroperasi di era revolusi tidak dapat menghindari perkembangan yang memaksa harus bersaing dengan berbagai rumah sakit terutama di Magelang dan sekitarnya. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan di RSUD Muntilan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan istilah dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan (prestasi karyawan) merupakan hasil secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja karyawan masih menjadi permasalahan utama, sesuai data permasalahan organisasi yang menyebutkan bahwa jumlah dan jenis SDM masih kurang dan belum sepenuhnya sesuai standar kelas Rumah Sakit (Permenkes Nomor 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perijinan Rumah Sakit).

Selain itu, penurunan kinerja terjadi di tahun 2017 dibandingkan tahun 2016 berdasarkan perbandingan realisasi kinerja sasaran pada indikator pengelolaan sumber daya RS yang profesional dan akuntabel yang semula 105,08% di tahun 2017 turun menjadi 104%. Indikator profesionalisme SDM di setiap unit pelayanan RS sesuai bidang tugasnya juga terjadi penurunan sebesar 31,87%.

Tabel 1. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2016 dan Tahun 2017

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Sasaran | Realisasi 2016 | Realisasi 2017 | Trend |
|-----|---|--|----------------|----------------|-------|
| 1. | Meningkatnya mutu pelayanan di setiap unit pelayanan RS | 1. Kepuasan Pelanggan RS | 78,74% | 78,82% | Naik |
| 2. | Terwujudnya pengelolaan sumber daya RS yang profesional dan akuntabel | 2. <i>Cost Recovery</i> | 105,08% | 104% | Turun |
| 3. | Meningkatnya profesionalisme SDM di setiap unit pelayanan RS sesuai bidang tugasnya | 3. Karyawan mendapatkan pelatihan minimal 20 jam setahun | 38,10% | 6,23% | Turun |
| 4. | Meningkatnya cakupan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan penunjang. | 4. Rata – rata kunjungan Rawat Jalan Per Hari | 358 Kunjungan | 270 Kunjungan | Turun |
| | | 5. <i>Bed Occupancy Rate (BOR)</i> | 67,6% | 69,6% | Naik |

Sumber: *rsud.magelangkab.go.id*

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mencakup faktor internal dan faktor eksternal (Hasibuan, 2012:118). Faktor internal diantaranya; tingkat pendidikan, kompensasi, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan serta motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal berupa; lingkungan sekitar perusahaan, budaya masyarakat, perkembangan sosial, kebijakan – kebijakan pemerintah setempat, dan keberadaan pesaing (*competitor*). Pernyataan ini didukung pula oleh teori *herzberg* yang mengembangkan teori tersebut atas dasar '*motivators*' dan '*hygiene faktor*', maksudnya penilaian dari dalam diri karyawan (internal) serta penilaian dari luar (eksternal) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini termasuk karakteristik individu yang masuk ke dalam penilaian dalam diri karyawan serta karakteristik pekerjaan yang masuk ke dalam penilaian dari luar (eksternal).

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor eksternal yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:70) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa, lingkungan kerja yang aman dan nyaman di RSUD Muntilan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi.

Faktor karakteristik individu merupakan karakter masing – masing karyawan yang membentuk perilaku sehingga mempengaruhi motivasi, menginisiasi kinerja, dan aktualisasi karir karyawan. Karakteristik individu

sebagai salah satu faktor internal yang menjadi pertimbangan karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Hal ini dikarenakan mencakup kepribadian, persepsi dan sikap serta kemampuan pribadi yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin karyawan memiliki kepribadian, sikap, dan persepsi yang profesional, maka akan memberikan perilaku positif bagi karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Faktor karakteristik pekerjaan merupakan faktor eksternal yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan sebagaimana pendapat Munandar (2011:359) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yaitu merasakan makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin karyawan memiliki keinginan kuat untuk berkembang dengan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, memiliki variasi tugas dan beban kerja yang sesuai maka akan memberikan perilaku positif bagi karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Didasarkan pada fakta – fakta tentang keterkaitan antara beberapa variabel bebas tersebut, yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap pencapaian variabel terikat kinerja karyawan, maka dapat dipahami adanya faktor lain yang dapat memberikan dampak secara tidak langsung dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang kuat dalam mempengaruhi pencapaian kinerja, karena

motivasi merupakan kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Rivai, 2010:22). Kondisi ini memiliki arti bahwa, apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan diasumsikan akan mengalami peningkatan.

Dalam kondisi yang demikian, menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki peran penting dalam penelitian ini sehingga diposisikan sebagai variabel intervening, yaitu variabel yang mempengaruhi secara tidak langsung adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening didasarkan pada suatu pertimbangan motivasi kerja karyawan sering mengalami perubahan dan bersifat pasang surut, hal ini akan memberikan kontribusi dalam pencapaian kinerja. Selain itu, motivasi karyawan akan membentuk pola kerja yang dinamis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada organisasi atau perusahaan secara lebih baik.

Berdasarkan data tersebut, rendahnya kinerja sasaran pada indikator profesionalisme sumber daya manusia di setiap unit pelayanan RSUD Muntilan sesuai bidang tugasnya, menjadi salah satu alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian terkait kinerja karyawan. Terutama tentang lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang merupakan *hygiene* faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta karakteristik individu yang termasuk *motivation* faktor karyawan dalam menjalankan operasional RSUD Muntilan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ananda (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hariski (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Dharma (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian Maulana (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Belum adanya konsistensi variabel tersebut, menjadikan peneliti tertarik untuk menguji terkait karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel lingkungan kerja yang diduga akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk bersemangat, memiliki motivasi yang tinggi, optimis, dan percaya diri sehingga mampu membawa karyawan berkinerja dengan optimal.

Dari uraian latar belakang diatas, maka diambil kesimpulan judul dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

Kerja Sebagai Variabel Intervening” Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
3. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
6. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
7. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya MSDM serta menambah kajian dalam perusahaan terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

2. Bagi Praktisi

Penulis dapat mengetahui dan memahami gambaran yang lebih rinci mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Harapan dari adanya penelitian ini dapat membantu RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dalam pencapaian efektifitas organisasi serta tujuan strategis yang dapat memberikan masukan berupa pemikiran tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan/ organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tinjauan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian,

jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat Analisis Path sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran – lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Herzberg

Menurut pendapat Wibowo (2016:323) menyatakan bahwa untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola “*command and control*” (perintah dan kendali) menjadi “*advice and consent*” (nasehat dan persetujuan) sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk.

Motivasi bersifat jangka panjang, sehingga inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai para karyawan untuk bekerja berdasarkan inisiatif serta mendorong untuk menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetensi.

Seperti teori *Herzberg* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang didasarkan pada ‘*motivators*’ dan ‘*hygiene factors*’. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah (a) *salary and benefits* (gaji dan tunjangan), (b) *working conditions* (kondisi kerja), (c) *company policy* (kebijakan organisasi), (d) *status* (kedudukan), (e) *job security* (keamanan

kerja), (f) *supervision and authonomy* (pengawasan dan otonomi), dan (g) *office life* (kehidupan di tempat kerja). Dalam penelitian ini lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan masuk dalam *hygiene factors* kategori *working conditions* (kondisi kerja), karakteristik pekerjaan, *company policy* (kebijakan organisasi).

Sedangkan *motivators* merupakan dorongan kepada seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang perlu dilakukan manager untuk memelihara tenaga kerja. Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada saatnya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, sehingga semakin banyak individual dapat merasakan kepuasan atas kemajuan. Sebagai *motivators* adalah (a) *achievement* (prestasi), (b) *recognition* (pengakuan), (c) *job interest* (minat pada pekerjaan) (d) *responsibility* (tanggung jawab), dan (e) *advancement* (kemajuan). Penelitian ini karakteristik individu dan motivasi kerja masuk dalam *motivators* kategori *achievement* (prestasi) dan *advancement* (kemajuan).

2. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono,2014:95). Arti kinerja karyawan atau *job performance* disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah

dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut Robbins dalam Moeheriono (2014:96) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:3) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dalam hal ini, bagaimana sikap organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja.

Ada beberapa indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat diterapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Wibowo (2016:76) indikator kinerja yang mempunyai peran penting, yaitu: tujuan yang merupakan suatu keadaan lebih baik, standar merupakan ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, umpan balik yang melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan, kompetensi, motif, dan peluang. Menurut Simamora (2010:234), kinerja diukur dengan tingkat pencapaian karyawan yang telah mencapai persyaratan pekerjaan yang mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif sesuai kapasitas dan ketentuan standar kerja Rumah Sakit. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan

kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kinerja yang ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan di RSUD Muntilan masih menjadi problematika sehingga memerlukan perhatian khusus dari manajemen. Hal ini dikarenakan karyawan yang menjadi *center* penggerak operasional Rumah Sakit. Sehingga, pemberdayaan kinerja karyawan perlu dilakukan pengembangan sehingga dapat mengoptimalkan pelayanan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:321) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan organisasi maupun pribadi itu sendiri.

Ada beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu dorongan mencapai tujuan (mengoptimalkan pekerjaan sesuai target; pengakuan penghargaan dari pimpinan; dan peluang dalam pengembangan karir), semangat kerja (hubungan antar karyawan; kebijaksanaan pimpinan dalam menyelesaikan masalah; serta keselamatan kerja karyawan), kompetensi (pelatihan dan bidang kerja yang sesuai), dan rasa tanggung jawab (memperbaiki kinerja; tidak mencampur urusan pribadi dengan pekerjaan; serta komitmen dengan pekerjaan).

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sehingga manager perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Apabila individu karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja individu karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan Demikian, meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Keanekaragaman motivasi karyawan di RSUD Muntilan akan menciptakan keanekaragaman pola perilaku karyawan di suatu perusahaan. Hal ini perlu dilakukan suatu pengkajian khusus yang dalam penelitian ini motivasi kerja karyawan RSUD Muntilan menjadi variabel intervening diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika individu mempunyai motivasi tinggi maka akan berkinerja tinggi, sehingga tujuan yang akan dicapai dan diinginkan RSUD Muntilan dapat terwujud. Karena titik tolak motivasi adalah ada disetiap individu karyawan.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Teryy (2010:23) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:70) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sebuah perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi hendaknya diciptakan dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja menjadi *hygiene factor* yang dapat menjadi penghambat jalannya operasional rumah sakit apabila tidak nyaman dan tidak aman dirasakan oleh karyawan. Hal ini merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, sehingga perlu pengkajian apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Muntilan.

5. Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing – masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi motivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir karyawan. Ciri khas yang berbeda dalam setiap individu akan terbawa dalam dunia kerja. Munandar (2011:359) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yaitu merasakan makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Hal ini yang menyebabkan motivasi kerja setiap individu berbeda. Sedangkan menurut Hellregel Don dan Slocum JR dalam Widanarni (2015:36) menyatakan bahwa perbedaan – perbedaan individual adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka.

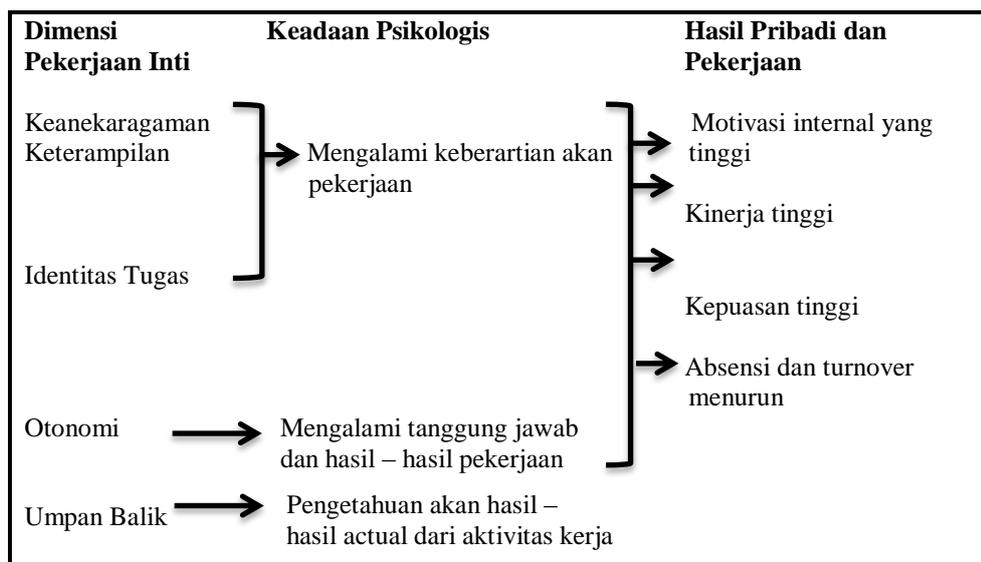
Dalam penelitian ini, indikator dari karakteristik individu meliputi kepribadian (rasa memiliki terhadap pekerjaan serta tingkat adaptasi terhadap pembaharuan sistem kerja), persepsi (kekompakan dan sikap pimpinan dalam memberikan contoh), dan sikap (pengambilan keputusan dan penerimaan terhadap rekan kerja baru).

Turunnya kinerja karyawan di RSUD Muntilan, terutama dalam indikator pengelolaan sumber daya RS yang profesional dan akuntabel yang semula 105,08% di tahun 2017 turun 104% menjadi penilaian pusat dalam penelitian ini.

6. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham dalam Luthan (2011:487) karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2011:359) karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yaitu merasakan makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja serta sejauh mana pekerjaan memberikan kepuasan. Secara intrinsik, pekerjaan akan memberikan kepuasan dan lebih memotivasi banyak karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman, keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.



Sumber: J.R. Hackman dan G.R. Oldham, "work redesign", dalam Robbins dan Judge (2007:270)

Gambar 2. 1
Konsep Karakteristik Pekerjaan

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, serta dampak terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut merupakan keterampilan, identitas tugas, otonomi, maupun umpan balik (Robbins, 2010:119). Model karakteristik pekerjaan digunakan untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency*.

Jadi, karakteristik merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja serta pelaksanaan yang dapat mencapai kepuasan. Permasalahan kinerja di RSUD Muntilan adalah karakteristik pekerjaan yang diuraikan manajemen RS apakah mampu dipahami dan diaplikasikan dalam operasional RS ataukah sebaliknya. Sehingga hal ini dapat memicu menurunnya kinerja karyawan apabila tidak diperhatikan.

Secara intrinsik, pekerjaan akan memberikan kepuasan dan lebih memotivasi banyak karyawan. Indikator dari karakteristik pekerjaan meliputi:

- a. Tanggung jawab (pelaksanaan pekerjaan serta optimalisasi dalam meningkatkan kualitas kerja),
- b. Tingkat variasi tugas (kesesuaian bidang kerja serta kesediaan penambahan kerja), dan
- c. Beban kerja (waktu yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan dan bimbingan dari atasan ketika terjadi permasalahan).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Telaah Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|----|--|---|-----------------------------------|--|
| 1. | Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik) | Analisis jalur path. | Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja |
| 2. | Robby Dharma (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang | Analisis regresi linier berganda. | Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Agustya Hariski dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang) | Analisis regresi linier berganda. | Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Wahyu Maulana, Nurul Alfian, dan Achmarul Fajar (2018) | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan | Analisis jalur path. | Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang) | Analisis jalur path. | Lingkungan kerja, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi kerja memediasi lingkungan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. |

Sumber: data diolah berdasarkan penelitian terdahulu

C. Pengembangan Hipotesis

1. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan teori Herzberg, lingkungan kerja termasuk *hygiene* faktor yang dapat menjadi penghambat jalannya operasional rumah sakit apabila tidak nyaman dan tidak aman dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja setiap saat mengalami perubahan – perubahan, sehingga karyawan yang dapat bertahan dalam organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011:70) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja.

Penelitian Dharma (2018) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 66 karyawan di Bank Mega Syariah Cabang Padang. Hal ini sama diperoleh Hariski (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk yang berada di Kota Malang. Penelitian Moulana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 62 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Karakteristik individu dan kinerja karyawan

Berdasarkan teori Herzberg, karakteristik individu termasuk *motivation* faktor, yaitu teori yang melihat kondisi intern individu. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha selalu diharapkan oleh setiap pimpinan organisasi. Sehingga, perlu diketahui bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda – beda. Untuk memahami perilaku individu, perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu yang meliputi sikap, persepsi, dan kepribadian.

Penelitian Hariski (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama yang diperoleh Ananda (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan

Berdasarkan teori Herzberg, lingkungan kerja termasuk *hygiene* faktor. Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yaitu merasakan makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Karyawan yang mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan, serta mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan karakteristik pekerjaannya. Maka karyawan tersebut akan semakin termotivasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih giat karena memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas atas hasil kerjanya.

Penelitian Ananda (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 97 karyawan pada PT Petrokimia Gresik, menggunakan metode *proportional random sampling*. Hal ini sama yang diperoleh Maulana (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

4. Motivasi kerja dan kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja akan memicu daya dan potensi yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan berkualitas. Hal ini didukung oleh Kinicki (2011:205) yang mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan dapat mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja.

Penelitian Ananda (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maulana (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawab secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, terlebih lagi lingkungan kerja yang kurang baik serta tidak mendukung akan berakibat pada hasil kinerja yang tidak optimal. Instansi yang memperhatikan kondisi lingkungan baik fisik maupun non fisik secara tidak langsung akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan

karyawan merasa aman dan nyaman sehingga mempermudah proses mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja

6. Karakteristik individu dan kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja

Karakteristik perseorangan (individual characteristics) merupakan minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang ke dalam situasi kerja, sehingga hal inilah yang membuat motivasi kerja setiap individu berbeda. Pada saat karyawan merasa memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karena merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Semakin karyawan merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja

7. Karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja

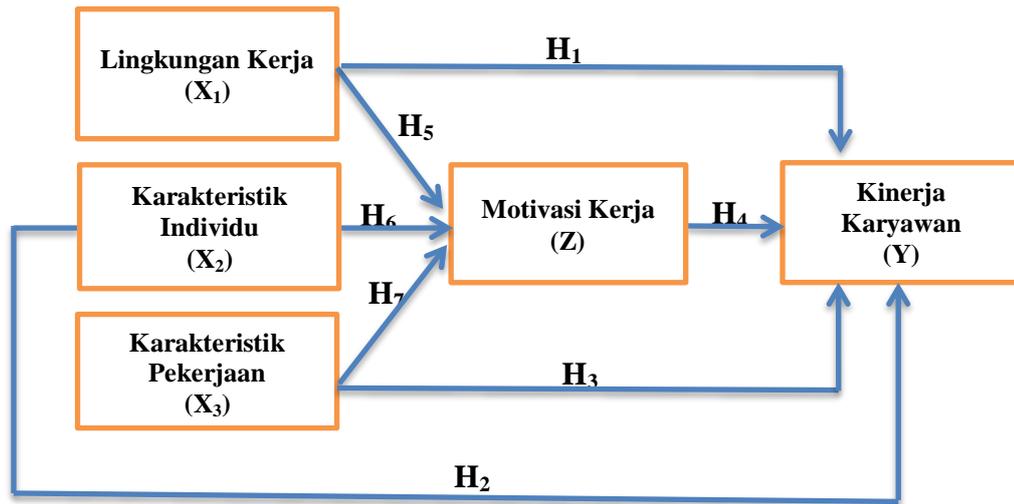
Menurut Hackman dan Oldham dalam Luthan (2011:487) karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena keberagaman keterampilan (*skill*) karyawan baik itu dari dalam diri karyawan yang bersangkutan atau diperoleh dari pelatihan dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini disebabkan dengan keterampilan yang dimiliki tiap karyawan akan mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja

D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variable independen yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2. 2
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Nana, 2013: 94). Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Data Primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarakan melalui internet (Uma Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian berupa hasil observasi serta penyebaran kuesioner/angket kepada karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumentasi RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang telah dipublikasikan.

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:308). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

a. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien, serta paling tepat digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2016:199).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini yang kemudian diajukan kepada responden. Angket akan diberikan secara langsung kepada karyawan yang dijadikan sample di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

b. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan

misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain – lain. Dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni, gambar, patung, film, dan lain – lain (Sugiyono, 2016:329).

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015: 167). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja RSUD Muntilan Kabupaten Magelang sebanyak 523 orang (per 31 Maret 2017).

Tabel 3. 1
Populasi dan Sampel

| No. | Kategori | Populasi | Persentase |
|-----|-----------------------------|------------------|--------------|
| 1. | Pegawai CPNS/PNS | 375 Orang | 72 % |
| 2. | Pegawai Non PNS (BLUD) | 139 Orang | 26 % |
| 3. | Pegawai Paruh Waktu | 2 Orang | 0,4 % |
| 4. | Pegawai tenaga harian lepas | 7 Orang | 1,6 % |
| | Total | 523 Orang | 100 % |

Sumber (presurvei): data diolah berdasarkan data Renstra RSUD Muntilan 2014-2019

Sebanyak 523 karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang terdiri dari lima bagian sesuai dengan Peraturan Daerah nomor 30 tahun 2008

tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah yang meliputi bagian tata usaha, bagian pelayanan, bagian penunjang, dan bagian keuangan. Dalam penelitian ini responden yang diteliti lebih terfokus dalam tiga bagian yaitu selain bagian pelayanan.

Menurut Sugiyono (2015:168) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan merupakan salah satu pengampu urusan kesehatan. Berdasarkan urusan dan program yang diampu, rumah sakit mendukung pencapaian misi pertama Kabupaten Magelang yang tercantum dalam RPJMD yaitu “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kehidupan Beragama”. Guna mendukung pencapaian misi tersebut instansi menetapkan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam Renstra RSUD Muntilan Tahun 2014 – 2019. Oleh karena itu, seluruh karyawan baik PNS maupun Non PNS atau BLUD merupakan seluruh karyawan yang memiliki kesamaan visi dan misi mewujudkan rencana strategis tersebut. Secara homogenitas seluruh karyawan PNS dan Non PNS atau BLUD dapat dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Kriteria atau pertimbangan yang digunakan adalah merupakan karyawan PNS dan Non PNS atau BLUD, kategori karyawan non Medis.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Devinisi Operasional

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang aktivitas yang dilakukan dan berorientasi pada hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan serta mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan. Kinerja yang dihasilkan diukur dengan beberapa indikator berupa:

- 1) Kualitas kerja,
- 2) Kuantitas kerja, dan
- 3) Ketepatan waktu.

b. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Motivasi kerja yang dihasilkan diukur dengan beberapa indikator berupa:

- 1) Dorongan mencapai tujuan,
- 2) Semangat kerja,
- 3) Kompetensi, dan
- 4) Rasa tanggungjawab.

c. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja. Indikator dari lingkungan kerja terdiri dari dua aspek yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, dan
- 2) Lingkungan kerja non fisik.

d. Karakteristik Individu (X_2)

Karakteristik perorangan (*Individual characteristics*) merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa kedalam situasi kerja sehingga hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja setiap individu berbeda. Indikator dari karakteristik individu berupa beberapa aspek seperti:

- 1) Kepribadian,
- 2) Persepsi, dan
- 3) Sikap (terhadap diri sendiri dan terhadap aspek – aspek pekerjaan).

e. Karakteristik Pekerjaan (X_3)

Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang atribut dari tugas yang meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan memberikan kepuasan sehingga akan memberikan kepuasan dan lebih memotivasi banyak karyawan. Indikator dari karakteristik pekerjaan berupa beberapa aspek seperti:

- 1) Tanggung jawab,
- 2) Tingkat variasi tugas, dan
- 3) Beban kerja.

2. Metode Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini metode pengukuran variabel baik dependen maupun independen diukur dengan skala pengukuran yang merupakan kesepakatan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat (Sugiyono, 2015:197-198). Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen dengan pernyataan menggunakan skala *likert* dengan lima kategori yaitu point 1 = sangat tidak setuju sampai dengan point 5 = sangat setuju.

Skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan

(Sugiyono, 2015:199). Instrumen dalam penelitian ini akan menggunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist*.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:363) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor. Indikator kuesioner dikatakan valid apabila taraf signifikan 0,50. Pengujian dalam uji validitas ini menggunakan program SPSS. Apabila nilai tiap – tiap instrumen pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument dinyatakan valid. Akan tetapi, jika sebaliknya, yaitu r hitung $< r$ tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2016:364) mengemukakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid.

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan secara *one shot* atau pengukuran sekali menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$ (Ghozali, 2013:48).

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Jogiyanto (2013:186) variabel mediasi (VME) atau *mediating variable* merupakan variabel yang secara teori mempengaruhi fenomena yang diobservasi (variabel dependen),

yang efeknya harus diinferensi melalui efek hubungan antara variabel independen dengan fenomenanya (variabel dependen). Variabel mediasi disebut juga variabel intervensi (intervening variable), karena memediasi atau mengintervensi hubungan kausal variabel independen ke variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh variabel intervening digunakan analisis jalur. Menurut Ghozali (2013:249) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut:

$$(1) \text{ KK} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + e$$

$$(2) \text{ Z} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

KK : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi dari X

e : *Error/ Residual*

X_1 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X_2 : Variabel Independen (Karakteristik Individu)

X_3 : Variabel Independen (Karakteristik Pekerjaan)

Z : Variabel Intervening (Motivasi Kerja)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji R^2 (*Koefisien Determinasi*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Mudrajad (2004:82). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam mendekati variabel – variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), dan karakteristik pekerjaan (X_3) terhadap dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya

koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013: 97).

b. Uji F (*Goodness of fit test*)

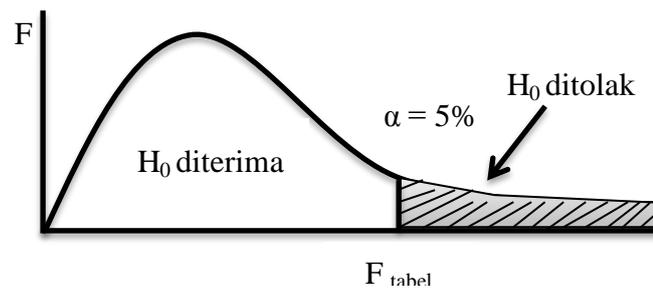
Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2013:97). Uji F digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan data F tabel dan F hitung. Perhitungan ini jika menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 dalam penelitian ditolak sedangkan H_a diterima. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

$H_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Kriteria pengujiannya dengan membandingkan F hitung dan F tabel:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.



Gambar 3. 1
Uji F

c. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (Ghozali, 2013: 98). Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

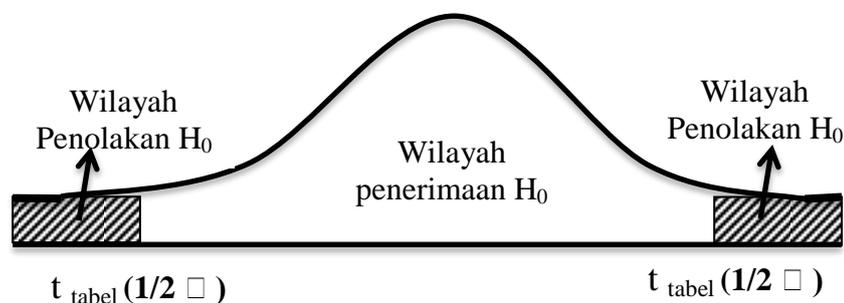
$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

$H_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengujiannya dengan membandingkan t hitung dan t tabel:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.



Gambar 3. 2
Uji t

d. Uji Sobel (Analisis Intervening)

Untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak dapat diuji dengan *sobel test*. *Sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan dinilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} dengan cara membagi besar nilai data terhadap nilai *standar error* kemudian membandingkan dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* dengan rumus:

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Berdasarkan hasil Sp_{2p3} , kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_{2p3}}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (Sp_{2p3}) adalah

signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel intervening dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H_1 diterima**. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja baik secara fisik meliputi penerangan, sirkulasi udara, dekorasi dan penataan barang maupun non fisik meliputi pengawasan pimpinan, kenyamanan bekerja, dan motivasi dari pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
2. Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) menunjukkan signifikansi 0,011. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H_6 diterima**. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin karyawan memahami kepriadian, persepsi, dan sikap individu karyawan, maka dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Karakteristik Pekerjaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) menunjukkan signifikansi 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H_7 diterima**. Hal tersebut berarti bahwa semakin karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki variasi tugas yang sesuai dengan keterampilannya, serta memiliki porsi beban kerja yang sesuai SOP Rumah Sakit, maka dapat meningkatkan motivasi kerja.

4. Karakteristik Individu (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,760 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 menunjukkan bahwa **H₂ ditolak**. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa individu setiap karyawan telah disesuaikan dengan *job analyze* dan *job description* Rumah Sakit seperti pada saat perekrutan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasanya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Karakteristik Pekerjaan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,073. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H₃ ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan telah diatur dan sesuai dengan standar dan ketentuan Rumah Sakit. Termasuk tanggung jawab setiap karyawan, variasi tugas, dan beban kerja yang telah diatur. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasanya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,273 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H₄ ditolak**. Hal tersebut berarti bahwa *job desk* karyawan telah dijelaskan secara rinci sesuai standar operasional prosedur sehingga karyawan diberikan motivasi atau tidak oleh pimpinan, tidak akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal inilah yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,231 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Maka keputusannya adalah **H_5 ditolak**. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja telah disesuaikan dengan standar dan ketentuan Rumah Sakit, sehingga lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya melalui kuesioner serta tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktifitas Rumah Sakit sehingga informasi sebatas pada kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2. Kecilnya tingkat responrate dari responden, yang disebabkan karena padatnya kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Saran yang dapat diberikan bagi RSUD Muntilan Kabupaten Magelang adalah sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, tetap pertahankan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerja sesuai dengan standar dan ketentuan rumah sakit.

Selain itu tingkatkan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawan, tetap memperhatikan motivasi kerja karyawan melalui karakteristik

individu dan karakteristik pekerjaan karyawan. Sebab ketika hal tersebut tidak dilaksanakan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan berbagai variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F. M. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda, S. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 58 No. 1.
- Dharma, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang. *Majalah Ilmiah LPPM UPI YPTK Padang*, Vol. 25 No. 1.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariski, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 61 No. 03.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman - Pengalaman)*. Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- Kinicki, R. K. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikatif Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- (2017). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) RSUD Muntilan Kabupaten Magelang*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence - Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, W. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Jurnal*

Pemikiran & Jurnal Penelitian Ekonomi ISSN: 2339 - 2185, Vol. 06, Vol.01.

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moulana, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Maret 2017, Vol. 44 No 1.*
- Munandar, U. (2011). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat.* Jakarta: Rineka Cipta.
- R, K. (2005). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2thed).* Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Jilid 2.* Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. (2013). *Statistik Multivariat (Aplikasi Untuk Riset Skripsi).* Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju .
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business Edisi 1 dan 2 .* Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Edisi Ketiga.* Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif.* Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, G. R. (2010). *Dasar - Dasar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widanarni, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Januari - Juni 2015 : 35 - 4*, Vol 3, No. 1.