



**PENGARUH MOTIVASI, KEPERIBADIAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT INSTALASI RAWAT JALAN
RSUP H. ADAM MALIK
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ANCE TAMBUNAN
NPM 1625311115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di unit instalasi rawat jalan RSUP H. Adam Malik. Adapun permasalahan yang penulis angkat yaitu: apakah motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di unit instalasi rawat jalan RSUP H. Adam Malik. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan memiliki 53 orang responden. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan pembagian kuisioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di unit instalasi rawat jalan RSUP H. Adam Malik.

Kata Kunci : Motivasi, Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research purpose to examine and find out how the influence of communication, competence and workload on employee performance in the outpatient installation unit of H. Adam Malik Hospital. The problems raised by the authors are: whether motivation, personality and work environment have a significant and simultaneous effect on the performance of employees in the outpatient installation unit of H. Adam Malik Hospital. The method used in this research is a quantitative method and has 53 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution to respondents. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis carried out with the SPSS Version 16 program. Work environment variables have the greatest influence on employee performance. The results of the analysis using the coefficient of determination is known the variation in employee performance can be explained by motivation, personality, and work environment. The results of quantitative analysis show that motivation, personality, and work environment have a significant effect on employee performance. Based on the results of the research, the hypothesis is accepted which states that there is a significant influence between motivation, personality and work environment on the performance of employees in the outpatient installation unit of H. Adam Malik Hospital.

Keywords: *Motivation, Personality, Work Environment, and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. LandasanTeori	9
1. Motivasi	9
a. Pengertian Motivasi	9
b. Faktor-faktor Motivasi.....	9
c. Langkah-langkah Motivasi	11
d. Tujuan Pemberian Motivasi	11
e. Indikator Motivasi	12
2. Kepribadian.....	12
a. Pengertian Kepribadian	12
b. Faktor-faktor Penentu Kepribadian	13
c. Indikator Kepribadian.....	13
d. Dimensi Kepribadian.....	14
3. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Indikator Lingkungan Kerja	17
4. Kinerja Karyawan	18
a. Pengertian Kinerja	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
c. Pengukuran Kinerja	20
d. Meningkatkan Kinerja Pegawai	20
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	27
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
	1. Lokasi Penelitian	28
	2. Waktu Penelitian	28
C.	Populasi dan Sampel	29
	1. Populasi.....	29
	2. Sampel	29
D.	Jenis dan Sumber Data	30
E.	Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	31
	1. Variabel Penelitian	31
	2. Defenisi Operasional	31
F.	Teknik Pengumpulan Data	33
G.	Teknik Analisis	33
H.	Pengujian Hipotesis	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	39
	1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan	39
	2. Visi dan Misi	40
	3. Struktur Organisasi	42
	4. Ketersediaan Sumber Daya Manusia	46
B.	Pembahasan	46
	1. Deskripsi Karakteristik Responden	46
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	71
	a. Pengujian Validitas	71
	b. Pengujian Reliabilitas	73
	4. Uji Asumsi Klasik	74
	a. Uji Normalitas Data	74
	b. Uji Multikolinearitas	76
	c. Uji Heteroskedastisitas	76
	5. Regresi Linier Berganda	77
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Godness Of Fit</i>)	78
	a. Uji Signifikan Simultan (<i>Uji F</i>)	78
	b. Uji Signifikan Parsial (<i>Uji T</i>)	79
	c. Koefisien Determinasi	81
	7. Analisis dan Evaluasi	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	84
B.	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel III-1	Jadwal penelitian.....	28
Tabel III-2	Defenisi Operasional Penelitian.....	32
Tabel 4.1	SDM PNS Kemenkes RSUP H. Adam Malik berdasarkan jenis kelamin per 31 desember 2017	46
Tabel 4.2	SDM Non PNS (tenaga kontrak) berdasarkan jenis kelamin per 31 desember 2017	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.6	Pernyataan Butir 1 : Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	49
Tabel 4.7	Pernyataan Butir 2 : Saya selalu taat pada peraturan dalam organisasi	49
Tabel 4.8	Saya menikmati persaingan dalam bekerja.....	50
Tabel 4.9	Pernyataan Butir 4 Saya selalu serius dalam bekerja.....	51
Tabel 4.10	Pernyataan Butir 5 Setiap pekerjaan dapat saya laksanakan	51
Tabel 4.11	Pernyataan Butir 6 Saya merasa tertantang untuk melaksanakan tugas yang diberikan	52
Tabel 4.12	Pernyataan Butir 7 Saya memiliki konsistensi yang tinggi dalam bekerja	52
Tabel 4.13	Pernyataan Butir 8 Saya mampu bekerja mandiri	53
Tabel 4.14	Pernyataan Butir 9 Saya memiliki kelebihan untuk dikembangkan.....	54
Tabel 4.15	Pernyataan Butir 10 Saya sangat optimis dalam mencapai target	54
Tabel 4.16	Pernyataan Butir 11 Saya selalu mencoba hal-hal baru	

	dalam bekerja.....	55
Tabel 4.17	Pernyataan Butir 12 Saya selalu bersikap tenang dalam melakukan pekerjaan yang rumit	55
Tabel 4.18	Pernyataan Butir 13 Saya berani mengambil resiko dalam melakukan setiap pekerjaan	56
Tabel 4.19	Pernyataan Butir 14 Saya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri	57
Tabel 4.20	Pernyataan Butir 15 Saya dapat memberikan solusi kepada karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	57
Tabel 4.21	Pernyataan Butir 16 Saya dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	58
Tabel 4.22	Pernyataan Butir 17 Pencahayaan diruangan kerja saya sudah cukup terang	59
Tabel 4.23	Pernyataan Butir 18 Saya merasa terganggu dengan pencahayaan yang kurang.....	59
Tabel 4.24	Pernyataan Butir 19 Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah baik.....	60
Tabel 4.25	Pernyataan Butir 20 Kondisi udara yang tidak baik dapat mengganggu kenyamanan selama bekerja	61
Tabel 4.26	Pernyataan Butir 21 Tidak terdapat suara bising di ruang kerja	61
Tabel 4.27	Pernyataan Butir 22 Suara bising sangat mengganggu saya dalam bekerja	62
Tabel 4.28	Pernyataan Butir 23 Bau tidak sedap sangat mengganggu konsentrasi	62
Tabel 4.29	Pernyataan Butir 24 Lingkungan kerja di tempat saya bekerja sangat bersih	63
Tabel 4.30	Pernyataan Butir 25 Tempat kerja saya memberikan keamanan kerja kepada setiap pegawainya	64
Tabel 4.31	Pernyataan Butir 26 Adanya petugas keamanan dilingkugnan kantor	

	membuat saya merasa tenang	64
Tabel 4.32	Pernyataan Butir 27 Saya merasa senang telah mencapai target kerja saya	65
Tabel 4.33	Pernyataan Butir 28 Saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	66
Tabel 4.34	Pernyataan Butir 29 Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan saya	66
Tabel 4.35	Pernyataan Butir 30 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	67
Tabel 4.36	Pernyataan butir 31 Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sebaik mungkin	67
Tabel 4.37	Pernyataan butir 32: Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	68
Tabel 4.38	Pernyataan butir 33: Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	69
Tabel 4.39	Pernyataan butir 34: Saya menjalankan pekerjaan saya dengan benar	69
Tabel 4.40	Pernyataan butir 35: Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja	70
Tabel 4.41	Pernyataan butir 36: Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan	71
Tabel 4.42	Uji Validitas	72
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.44	Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.45	Uji Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.46	Uji Simultan (uji F).....	79
Tabel 4.47	Uji Parsial (Uji t).....	80
Tabel 4.48	Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas	74
Gambar 4.2	PP Plot Uji Normalitas	75
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastiitas	77

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Instalasi Rawat Jalan RSUP. H. Adam Malik Medan”**.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtua (T. Tambunan dan R. Panjaitan) dan suami tercinta (H. Sitorus) yang telah tulus ikhlas memberikan doa, kasih sayang, cinta, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan kepada penulis.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., sebagai Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., sebagai Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Hasrul Azwar, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Para dosen atas ilmu yang telah diberikan, staf akademik yang banyak membantu penulis.
6. Kepada seluruh teman-teman kampusku terkhusus Esrawati Siboro, Group KK2LH Panca Budi atas dorongan, semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca.

Terimakasih.

Medan, Mei 2019
Penulis

Ance Tambunan
1625311115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpunan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi ini. Kurangnya perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia mengakibatkan ketidakmampuan setiap karyawan bersaing secara kompetitif. Kecanggihan sarana dan prasarana harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu perusahaan haruslah mengenali kualitas dari setiap karyawannya karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Dalam dunia kerja yang dinamis, masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dengan bobot yang berbeda. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Robbins (2015:67) kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan yang dapat berupa barang atau jasa dan

kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya di lapangan. Robbins (2013 : 202) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2010:141), menyatakan motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana kegiatan perusahaan berjalan dengan baik, kalau karyawan bekerja tidak produktif artinya karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah.

Hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan belum memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Kondisi ini timbul akibat rendahnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Dengan kurangnya

penghargaan perusahaan terhadap karyawan yang kinerjanya mencapai target, serta masalah kesempatan promosi yang dirasakan beberapa karyawan tidak adil dimana promosi karyawan ini bersifat subjektif.

Selain motivasi, kepribadian juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian menurut Robbins (2008:126-127) adalah pola sikap karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang. Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Di samping kepribadian dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2009:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2010:21) mendefenisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil pengamatan pada unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan diketahui bahwa masih terdapat banyak ruangan yang fasilitas AC nya mengalami kerusakan sehingga udara dalam ruangan menjadi panas yang mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pihak RSUP. H. Adam Malik Medan juga tidak menyediakan pewangi ruangan di dalam ruangan pasien yang mengalami luka basah, sehingga ruangan menjadi bau dan tidak nyaman yang dapat mengganggu pasien, keluarga pasien, serta perawat dan

dokter yang bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik khususnya hubungan antar karyawan, masih terjadi konflik dalam bekerja seperti kurangnya interaksi antara karyawan dalam bekerja, sikap acuh tak acuh antar karyawan, kurangnya keterbukaan karyawan dan atasan yang tidak dapat memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik yang selanjutnya disingkat RSUP. HAM merupakan sebuah rumah sakit pemerintah kelas A yang dikelola pemerintah pusat dengan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara, terletak di lahan yang luas di pinggiran kota Medan. Rumah Sakit Umum Pusat yang bergerak di bidang jasa pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk menganalisa, mempelajari dan mengevaluasi bagaimana motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja yang ada di satu unit organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah dan mengangkat judul : **“Pengaruh Motivasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Instalasi Rawat Jalan RSUP. H. Adam Malik Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kurangnya perhatian pimpinan yang menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja, hal ini dapat terlihat dari adanya perbedaan materi yang didapatkan antar sesama karyawan padahal tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan adalah sama namun masih ada karyawan yang belum mendapat hak yang sama, kejadian tersebut yang kemudian dapat menimbulkan keluhan karyawan kepada pimpinan dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi rendah.
- b. Karyawan merasa tidak percaya diri dalam mencapai hasil kerja maksimal, karyawan tidak berani mengambil keputusan yang mendesak sehingga karyawan harus menunggu keputusan pimpinan yang menimbulkan komplain dari pasien sehingga kinerja karyawan dianggap kurang baik.
- c. Fasilitas kantor yang sering mengalami kerusakan dan lamanya waktu perbaikannya, dalam hal ini AC, yang mengakibatkan udara di ruangan menjadi panas dan mengganggu karyawan dalam bekerja, serta pihak RSUP H. Adam Malik yang tidak menyediakan pengharum ruangan pada ruangan pasien luka basah, sehingga ruangan pasien menjadi bau.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan, maka dari itu penulis membatasi masalah hanya pada variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan?
2. Apakah motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis secara parsial pengaruh motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan.
2. Menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan.

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Dapat menambah sekaligus memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya tentang pengaruh motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan masukan kepada pimpinan dan seluruh karyawan di unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik Medan tentang bagaimana gambaran motivasi yang seharusnya diterapkan, kepribadian dan lingkungan kerja yang diciptakan di suatu perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Hardy Arrofi Prawira Negara (2016), Universitas Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Maik Medan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepribadian dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu memiliki sampel yang berjumlah 54 orang sedangkan dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 53 orang yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga administrasi, tenaga BLU Non PNS dan tenaga honorer.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PDAM Tirtanadi Medan Divisi SDM dan Divisi Umum, sedangkan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan Unit Instalasi Rawat Jalan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut George and Jones (2005, p175) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

b. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Gomes (2001:180) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2013:116) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai; pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

c. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator dari George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015):

- 1) Arah perilaku (*direction of behaviour*)
Ini berarti arah perilaku karyawan yang menyangkut moralitas dalam bekerja di perusahaan.
- 2) Tingkat usaha (*level of effort*)
Tingkat usaha karyawan dalam mengemban tanggung jawab bagi perusahaan.
- 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)
Kegigihan yang diperlukan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pantang menyerah.

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian sangat penting bagi suatu organisasi, dikarenakan merupakan cerminan bagi seorang pegawai yang berada dalam suatu instansi apabila memiliki kepribadian yang tidak baik maka tidak baik pula kinerja yang dihasilkan sehingga pegawai menjadi tidak disiplin

Robbins & Judge (2013). *Personality* adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya.

Menurut Ardana (2008:12), kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dilihat seseorang.

Sedangkan menurut *Fromm* dalam Alma (2013:78) kepribadian adalah merupakan keseluruhan kualitas psikis yang diwarisi atau diperoleh yang khas pada seseorang yang membuatnya unik.

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kepribadian adalah seluruh tingkah laku dan kebiasaan individu dalam berinteraksi dan menyesuaikan diri dalam lingkungannya.

b. Faktor - Faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins (2008:127), kepribadian dihasilkan oleh faktor keturunan dan lingkungan :

1) Faktor Keturunan

Faktor keturunan merujuk pada faktor genetik seseorang individu. Tingkat fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orangtua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter manusia dalam lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan. Norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain yang dialami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam pembentukan kepribadian kita.

c. Indikator Kepribadian

Ada lima indikator kepribadian menurut indikator tipe Myers-briggs/MBT (Robbins 2010):

- 1) Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
- 2) Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai.
- 3) Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata.
- 4) Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram, tertekan.
- 5) Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

Sedangkan Menurut Marbun dalam Alma (2013: 52) Indikator kepribadian meliputi:

- 1) Percaya diri
Sifat percaya diri merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki seorang wirausahawan. Seorang wirausahawan yang berhasil idealnya memiliki rasa percaya diri dan keoptimisan yang tinggi, baik percaya pada kemampuan yang dimilikinya maupun keoptimisan yang tinggi terhadap usaha yang dimilikinya.
- 2) Berani mengambil risiko
Risiko merupakan hal yang tidak luput dari sebuah bisnis, termasuk berwirausaha. Sikap keberanian dalam mengambil risiko merupakan tantangan besar bagi wirausahawan yang akan berdampak pula bagi usaha yang dimilikinya. Sikap keberanian dalam mengambil risiko merupakan hal penting yang harus dimiliki wirausahawan agar usaha yang dimilikinya dapat berjalan maju, namun tetap mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada usaha yang dimilikinya tersebut.
- 3) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan salah satu sifat penting yang juga harus dimiliki seorang wirausahawan. Pemimpin yang baik idealnya dapat mengarahkan anggota yang dipimpinnya ke arah yang baik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Selain itu pemimpin idealnya juga pandai bergaul dengan siapa pun, serta dapat menerima saran dan kritik yang ada dengan lapang dan terbuka demi kemajuan usaha yang dimilikinya.
- 4) Berorientasi ke masa depan.
Wirausahawan yang baik idealnya memiliki orientasi dan tujuan yang jelas kedepannya, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Tujuan dan orientasi yang jelas dapat menjadi acuan dalam menentukan langkah dan strategi yang diambil bagi keberlangsungan usaha dan mencapai target yang diinginkannya.

d. Dimensi Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2008:132), ada lima model besar dimensi kepribadian (The Big Five Models of Personality). Dimensi lima model kepribadian itu adalah:

- 1) Sifat berhati-hati (Conscientiousness).
Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sikap berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Individu dengan kepribadian *Conscientiousness* yang tinggi didalam organisasi, akan

menjadi karyawan teladan karena memiliki disiplin diri yang tinggi dan menjadi karyawan yang dapat diandalkan jika diberi tugas-tugas yang cukup berat.

2) Stabilitas Emosi (Emotional Stability)

Stabilitas emosi sering juga disebut berdasarkan kebaikan, yaitu Neuroticism. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian diri yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Didalam organisasi individu dengan stabilitas emosi dengan tinggi akan mudah menyesuaikan tugas maupun konflik didalam organisasi tersebut karena memiliki kepribadian yang rileks dan tidak mudah khawatir.

3) Terbuka terhadap hal-hal baru (Openness to Experience)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung, kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang sifat keterbukaannya kurang cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

4) Mudah akur atau mudah sepakat (Agreeableness)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah dan suka menentang. Dalam organisasi karyawan yang memiliki Agreeableness yang tinggi dapat bekerja sama dengan karyawan lain dengan baik, karena memiliki sifat yang sopan, ramah, dan peduli sehingga meningkatkan produktivitas kinerja di dalam organisasi itu.

5) Ekstraversi (Ekstraversi)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki introver cenderung memiliki sikap penyendiri, penakut, dan pendiam. Individu dengan karakteristik ini memiliki kepribadian yang banyak bicara dan sangat mudah bersosialisasi sehingga jika melihat kepribadiannya, individu dengan karakteristik ekstraversi akan memiliki banyak teman. Begitu pula didalam organisasi, karyawan dengan kepribadian seperti ini akan mudah beradaptasi terhadap lingkungan kerjanya.

Dari kelima dimensi kepribadian diatas, yang mendominasi timbulnya perilaku ekstra dalam bekerja adalah sifat berhati-hati (Conscientiousness) dan ekstrasversi (Ekstarversion) dimana karyawan yang memiliki sifat berhati-hati (Conscientiousness) yang tinggi menandakan bahwa karyawan bersedia bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas. Karyawan merasa antusias serta sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan (Robbins, 2001:90).

Selain itu, karyawan yang memiliki dimensi ekstrasversi kepribadian (Ekstarversion) yang tinggi menandakan bahwa karyawan mampu menjadi teman yang mudah berbagai, mudah bergaul, aktif, dan banyak bicara sehingga seringkali menciptakan ikatan keluarga dengan orang lain yang tidak mempunyai hubungan darah tetapi secara sosial dekat dengan yang lainnya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dari kelima dimensi model lima besar tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap organisasi. Sebaliknya, jika tingkat dari kelima model dimensi tersebut rendah maka menunjukkan pengaruh negatif terhadap organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

Sunyoto (2012), Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- 3) Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah:

- 1) Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.
- 2) Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.
- 3) Benardin dan Russel (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.
- 4) Kinerja menurut Robbins (2006) berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

- 5) Harsuko (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *kinerja* adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah:

- 1) Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, jika kemampuan individual seseorang tersebut dipergunakan dengan baik dan maksimal maka tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan maksimal.
- 2) Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan ketrampilan merupakan verminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan vermin apa yang dilakukan.
- 3) Lingkungan Organisasional
Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

c. Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

d. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Tyson and Jackson (2010) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada pengertian bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson (2010) mengatakan ada 4 (empat) tahap meningkatkan kinerja yaitu:

- 1) Tahap 1, memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan memberikan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangi keberhasilan.
- 2) Tahap 2, dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- 3) Tahap 3, kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- 4) Tahap 4, analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja Schaffer dalam Wirjana (2010) memberikan beberapa strategi:

- 1) Seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling *urgen* lebih dahulu, mengoreksi biaya yang terlalu tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah, target kerja yang tidak tercapai, memastikan masalah-masalah tersebut diatasi dengan tuntas.
- 2) Spesifikasi hasil yang diharapkan: sasaran harus SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound*).
- 3) Komunikasi yang jelas.
- 4) Alokasi tanggung jawab, organisasi perlu membagi atau mengalokasikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan setiap pegawai.
- 5) Luas proses, sukses dalam mencapai tujuan dapat digunakan untuk mengulangi proses dengan tujuan yang baru atau perluasan tujuan yang terdahulu.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Model Analisa	Hasil Penelitian
1	Negara, Hardy Arrofi Prawira (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, dan kepribadian karyawan divisi sdm dan divisi umum terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan	Independen: Lingkungan kerja dan kepribadian karyawan Dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Febrianto, Wahyu Nur (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan PT Deltomed)	Independen: Motivasi kerja dan lingkungan kerja Dependen: Disiplin Kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3	Kusuma, Arta Adi (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Independen: Motivasi dan lingkungan kerja Dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nitasari, Rizka Afrisalia (2012)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	Independen: Motivasi kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan <i>standardized coefficients</i>
5	Iskandar, Rahmadani Zul	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap	Independen: Motivasi dan	Regresi linear	Motivasi dan lingkungan kerja

	(2018)	kinerja guru (studi kasus pada sekolah madrasah pembangunan UIN Jakarta tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah)	lingkungan kerja Dependen: Kinerja guru	berganda	berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru
6	Isvandiari, Any, dkk (2014)	Pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas luar asuransi jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang	Independen: Kepribadian, dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Kepribadian dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
7	Widyasari, Ratna, dkk (2007)	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi : Analisis pada perusahaan peternakan di Jawa Tengah dan DIY	Independen: Kepribadian Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi sederhana	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Kurniawan, Handi (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada biro perlengkapan dan asset sekretariat daerah Provinsi Banten	Independen: Kompensasi dan motivasi kerja Dependen: Kepuasan kerja pegawai	Analisis Deskriptif	Variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama positif signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Cahyanto, Bobby Dwika Putra (2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Transports Utama Jimbaran, Bali	Independen: Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja Dependen: Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Nurpatria, Ian (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti	Independen: Motivasi Dependen: Kepuasan kerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di fakultas ekonomi Universitas Trisakti.

Sumber: diolah penulis (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Bila di dalam perusahaan, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi.

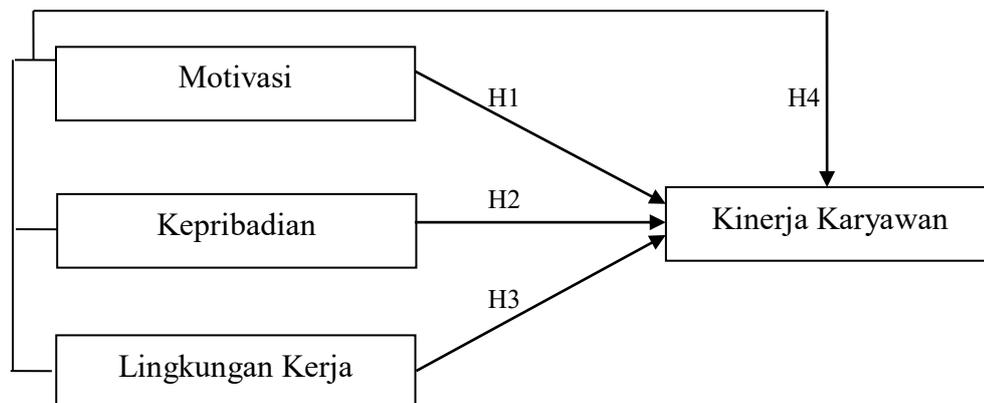
Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya.

Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitiannya seperti di bawah ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: (<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.4/vol.4.no.3/12.%20112-121.%20Zulkifli.pdf>)

Keterangan:

H1, H2, H3 = Pengaruh variabel bebas secara Parsial (Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

H4 = Pengaruh variabel bebas secara Simultan (Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis nya berdasarkan gambar 2.2 pada kerangka konseptual adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan, sekaligus sebagai bagian yang penting dalam perkembangan peradaban manusia. Tanpa penelitian suatu ilmu tidak akan pernah berkembang, tidak ada satu negara yang sudah maju dan berhasil dalam pembangunan, tanpa melibatkan banyak kegiatan bidang penelitian.

Pengertian penelitian menurut beberapa para ahli yang dikutip dalam buku “Metodologi Penelitian” Rusiadi, dkk (2016:5) yaitu:

1. Kerlinger, menyatakan bahwa penelitian ilmiah adalah penyelidikan yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis tentang fenomena-fenomena alami dengan dipandu oleh teori dan hipotesis-hipotesis tentang hubungan yang dikira terdapat antara fenomena-fenomena tersebut.
2. Leedy, menyatakan penelitian (riset) adalah proses yang sistematis meliputi pengumpulan dan analisis informasi (data) dalam rangka meningkatkan pengertian kita tentang fenomena yang kita minati atau menjadi perhatian kita.
3. Dane, menyarankan definisi sebagai berikut: Penelitian merupakan pertanyaan dan berupaya untuk menjawab pertanyaan tentang fakta dunia.
4. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penelitian adalah pemeriksaan yang teliti atau kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di Unit instalasi rawat jalan RSUP. H.Adam Malik Medan, jalan Bungalau No. 17 Medan.

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah tanggal bulan dan tahun dimana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini dimulai dari minggu ke tiga

Bulan Desember 2018 sampai dengan Mei 2019 untuk lebih jelasnya dapat

dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2018	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019
1	Riset awal/ Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Perbaikan/ Acc Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data dan Penyusunan Skripsi						
6	Sidang Meja Hijau						

Sumber: Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Rusiadi, dkk (2016:30) mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari itu. Anggota populasi yang terdiri dari orang-orang biasa disebut dengan subjek penelitian, sedangkan anggota penelitian yang terdiri dari benda-benda atau bukan orang sering disebut dengan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai unit instalasi rawat jalan RSUP. H. Adam Malik yang berjumlah 111 orang terdiri dari dokter, perawat, tenaga administrasi, tenaga BLU Non PNS dan tenaga honorer.

2. Sampel

Menurut Sujarweni, V. Wiratna (2014:65) “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus.

Roscoe (1975) dalam Uma Sekaran (1992) memberikan pedoman penentuan jumlah sampel di antara 30 s/d 500 elemen. Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan cara slovin dan tabel Isac Michael,

dalam penelitian ini pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Alasan penulis menggunakan rumus ini karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya. Rumus Slovin digambarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111 (0.1)^2}$$

$$n = 53$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 53 orang yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga administrasi, tenaga BLU Non PNS dan tenaga honorer di Unit Instalasi Rawat Jalan.

D. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

b. Data sekunder

Adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepribadian (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. George and Jones (2005, p175)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arah dan Perilaku 2. Tingkat Usaha 3. Tingkat Kegigihan 	Skala Likert
Kepribadian (X2)	Kepribadian adalah merupakan keseluruhan kualitas psikis yang diwarisi atau diperoleh yang khas pada seseorang yang membuatnya unik. (<i>Fromm dalam Alma 2013: 78</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 2. Berani mengambil resiko 3. Kepemimpinan 4. Berorientasi ke masa depan 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2009:31)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 3. Kebisingan di Tempat Kerja 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 5. Keamanan di Tempat Kerja 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 	Skala Likert

F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang diberlakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a.. Kuisisioner Atau Angket (*Questionnaire*)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

b. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita. Dalam hal ini peneliti mengambil data dari sumber-sumber yang berupa dokumen perusahaan.

G. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data penelitian ini, digunakan teknik-teknik berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk pengujian hipotesis, data diolah secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16. Dalam penelitian ini, kuesioner di uji dalam beberapa tahap antara lain :

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian (angket). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilaksanakan pada karyawan yang menjadi responden.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, dkk 2014:113).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, dkk 2014:113). Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat *best linear unbiased estimator* (BLUE) yang merupakan syarat bagi model persamaan regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot.

Kriteria untuk histogram, yaitu:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini pada prinsipnya adalah ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen tersebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut:

- (1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedasitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1) $VIF < 5$ atau *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 2) $VIF > 5$ atau *tolerance value* $< 0,1$ maka terdapat multikolinieritas (Situmorang,dkk, 2008).

3. Regresi Linier Berganda

Menguji hubungan komunikasi, kompetensi, dan beban kerja dengan kinerja digunakan statistik regresi berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja (*Dependen Variabel*)
- X₁ : Komunikasi (*Independen Variabel*)
- X₂ : Kompetensi (*Independen Variabel*)
- X₃ : Beban Kerja (*Independen Variabel*)
- α : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- e : Error Term/Tingkat Kesalahan

H. Pengujian Hipotesis

Uji Kesesuaian

a. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t. Hasil uji ini pada *output* SPSS dapat dilihat pada Tabel Koefisien.

Rumus Uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Uji Pengaruh Parsial

n = Banyaknya Data

r = Koefisien Korelasi

kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat)

Ha : $\beta \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (Ho ditolak)

b. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F, dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda dikuadratkan

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 0,05 atau 5%
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 0,05 atau 5%

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis R Square. Besarnya R Square berkisar antara angka 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan

Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Pusat yang secara teknis berada di bawah Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI, berlokasi di Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan, merupakan pusat rujukan kesehatan regional untuk wilayah Sumatera Bagian Utara dan Bagian Tengah yang meliputi Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Propinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau, dan Propinsi Sumatera Barat. Pada tanggal 6 september 1991 sesuai dengan SK Menkes No. 502/Menkes/SK/IX/1991 maka Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik sebagai Rumah Sakit Pendidikan. Dan dengan perkembangan pendidikan melalui Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik tanggal 11 Januari 1993 secara resmi menjadi Pusat Pendidikan Fakultas Kedokteran USU Medan dan sebagai tanda dimulainya Soft Opening, dan di resmikan oleh Bapak Presiden RI pada tanggal 21 juli 1993. Dan dengan pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan terhadap pasien, maka pada tanggal 31 Oktober 2006 RSUP H. Adam Malik telah terakreditasi untuk pelayanan berdasarkan surat SK Menkes RI No. HK.00.06.3.5.5317.

Berdasarkan hal tersebut, pada tahun 2007 dikeluarkan surat Keputusan Menteri Keuangan No. 280/KMK.05/2007 dan surat Keputusan Menteri Kesehatan dengan No.756/Menkes/SK/VI/2007 tepatnya pada juni 2007 RSUP H

Adam Malik telah berubah status menjadi Badan Layanan Umum (BLU) bertahap dengan tetap mengikuti pengarahan-pengarahan yang diberikan oleh Ditjen Yanmed dan Departemen Keuangan untuk perubahan status menjadi BLU (Badan Layanan Umum) penuh. Dan sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 244/Menkes/Per/III/2008 tentang Organisasi dan tata kerja RSUP H Adam Malik Medan tanggal 11 Maret 2008, serta resmi dikatakan pada tanggal 10 juni 2009, status RSUP H Adam Malik sebagai BLU (Badan Layanan Umum) sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan No.214/KMK.05/2009.

2. Visi Dan Misi

RSUP H. Adam Malik yang diamanahkan oleh Dirjen BUK adalah sebagai Rumah Sakit Pendidikan dan Pusat Rujukan Nasional, dimana Visinya “**Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dan Pusat Rujukan Nasional Yang Terbaik dan Bermutu di Indonesia tahun 2019**”. Visi tersebut diwujudkan melalui Misi RSUP H Adam Malik Medan yaitu :

- a. Melaksanakan Pelayanan, Pendidikan, Penelitian dan Pelatihan di Bidang Kesehatan yang Paripurna, Bermutu dan Terjangkau.
- b. Melaksanakan Pengembangan Kompetensi SDM secara berkesinambungan.
- c. Mengampu RS Jejaring dan Rumah Sakit di Wilayah Sumatera.

Tujuan RSUP. H. Adam Malik kedepannya adalah :

- a. Memiliki Unggulan Cardiac Centre, Neuroscience, Fertilitas (teknologi reproduksi berbantu), kidney centre.
- b. Mutu berorientasi pada standar pelayanan Internasional, dengan fokus pada keselamatan pasien.

- c. Pusat Rujukan, sebagai RS yang Best Practise dan menerapkan metode baru, termasuk dalam penelitian maupun pendidikan.

Tata Nilai RSUP. H. Adam Malik Mengutamakan Keselamatan Pasien dengan Pelayanan “PATEN”

P = Pelayanan Cepat

A = Akurat

T = Terjangkau

E = Efisien

N = Nyaman

Budaya Badan Layanan Umum RSUP. H. Adam Malik :

- a. Profesional

Bekerja secara cermat, tertib, disiplin dan semangat yang tinggi dengan kemampuan optimal, melakukan tugas dengan pengetahuan dan ketrampilan terkini dengan perhitungan tepat, cepat dan matang serta berani mengambil resiko.

- b. Integritas

Berlandaskan iman dan taqwa, jujur, ikhlas, setia, tegar dan bertanggung jawab berdasarkan pengabdian serta rela berkorban, lapang hati dan bijaksana.

- c. Kerjasama

Memupuk saling pengertian dengan sesama pegawai, menghormati dan menghargai pendapat pegawai yang lain. Menghayati diri sebagai bagian dari Sistem dan kesatuan organisasi.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi RSUP. H. Adam Malik Medan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor : 244/MENKES/PER/III/2008 tanggal 11 Maret 2008 sebagai berikut :

Susunan organisasi RSUP H. Adam Malik Medan terdiri dari :

- a. Direktorat Medik dan Keperawatan;
- b. Direktorat Sumber Daya Manusia dan Pendidikan;
- c. Direktorat Keuangan;
- d. Direktorat Umum dan Operasional;
- e. Unit – unit Non Struktural.

Setiap Direktorat dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama dengan membawahi ;

1. DIREKTORAT MEDIK DAN KEPERAWATAN TERDIRI DARI :

a. Bidang Pelayanan Medik:

- 1) Seksi Pelayanan Medik Rawat Jalan
- 2) Seksi Pelayanan Medik Rawat Inap
- 3) Seksi Pelayanan Medik Rawat Khusus

b. Bidang Pelayanan Keperawatan:

- 1) Seksi Pelayanan Keperawatan Rawat Jalan
- 2) Seksi Pelayanan Keperawatan Rawat Inap
- 3) Seksi Pelayanan Keperawatan Rawat Khusus

c. Bidang Pelayanan Penunjang:

- 1) Seksi Pelayanan Penunjang Medik
- 2) Seksi Pelayanan Penunjang Non Medik

d. Kelompok Jabatan Fungsional**e. Instalasi terdiri dari:**

- 1). Instalasi Rawat Jalan
- 2). Instalasi Rawat Gawat Darurat
- 3). Instalasi Rawat Inap Terpadu A
- 4). Instalasi Rawat Inap Terpadu B
- 5). Instalasi Perawatan Intensif (IPI)
- 6). Instalasi Kardiovaskuler
- 7). Instalasi Bedah Pusat
- 8). Instalasi Hemodialisa
- 9). Instalasi Rawat Anestesi dan Reanimasi
- 10). Instalasi Patologi Klinik
- 11). Instalasi Patologi Anatomi
- 12). Instalasi Mikrobiologi
- 13). Instalasi Radiologi
 - a) Unit Radio Terapi
 - b) Unit Kedokteran Nuklir
- 14). Instalasi Diagnostik Terpadu
- 15). Instalasi Rehabilitasi Medik
- 16). Instalasi Farmasi
- 17). Instalasi Rekam Medik
- 18). Instalasi Pemeliharaan Sarana Medik
- 19). Instalasi Bank Darah

2. DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENDIDIKAN

TERDIRI DARI:

a. Bagian Sumber Daya Manusia:

- 1) Sub bagian Administrasi Kepegawaian
- 2) Sub bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Bagian Pendidikan dan Penelitian:

- 1) Sub bagian Pendidikan dan Penelitian Tenaga Medis
- 2) Sub bagian Pendidikan dan Penelitian Tenaga Keperawatan dan Non Medis

c. Kelompok Jabatan Fungsional

d. Instalasi terdiri dari:

- 1) Instalasi Penyuluhan Kesehatan Masyarakat Rumah Sakit
- 2) Instalasi Pendidikan dan Pelatihan
- 3) Instalasi Penelitian dan Pengembangan

3. DIREKTORAT KEUANGAN TERDIRI DARI:

a. Bagian Program dan Anggaran:

- 1) Sub bagian Penyusunan Program dan Anggaran
- 2) Sub bagian Evaluasi Program dan Anggaran

b. Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana

- 1) Sub bagian Perbendaharaan
- 2) Sub bagian Mobilisasi Dana

c. Bagian Akuntansi dan Verifikasi:

- 1) Sub bagian Akuntansi
- 2) Sub bagian Verifikasi

d. Kelompok Jabatan Fungsional

e. Instalasi terdiri dari:

- 1) Instalasi Verifikasi Asuransi Kesehatan

4. DIREKTORAT UMUM DAN OPERASIONAL TERDIRI DARI:

a. Bagian Data dan Informasi

- 1) Sub bagian Teknologi Informasi dan Komunikasi
- 2) Sub bagian Pengolahan Data dan Pelaporan

b. Bagian Hukum, Organisasi dan Hubungan Masyarakat:

- 1) Sub bagian Hukum dan Organisasi
- 2) Sub bagian Hubungan Masyarakat

c. Bagian Umum:

- 1) Sub bagian Tata Usaha
- 2) Sub bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

d. Kelompok Jabatan Fungsional

e. Instalasi terdiri dari:

- 1) Instalasi Promosi Kesehatan Rumah Sakit
- 2) Instalasi Gizi
- 3) Instalasi Laundry
- 4) Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit Non Medik (IPSR)
- 5) Instalasi Sterilisasi Pusat
- 6) Instalasi Kesehatan Lingkungan
- 7) Instalasi Gas Medis
- 8) Instalasi Kedokteran Forensik dan Pemulasaran Jenazah
- 9) Instalasi Admisi

4. Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.1
SDM PNS Kemenkes RSUP H. Adam Malik berdasarkan jenis kelamin per 31 Desember 2017

No	Jenis tenaga	PNS	Jumlah	Jumlah		
			Pria	%	Wanita	%
1	Medis	177	100	56,49%	77	43,50%
2	Paramedis Keperawatan	698	77	11,03%	621	88,97%
3	Paramedis-non keperawatan	298	68	22,82%	230	77,18%
4	Non Medis	252	110	43,65%	142	56,35%
5	Struktural	37	15	40,54%	22	59,46%
Total		1.462	370	25,31%	1.092	74,69%

Tabel 4.2
SDM Non PNS (Tenaga Kontrak) berdasarkan jenis kelamin per 31 Desember 2017

No.	Jenis tenaga	Non PNS	Jumlah	Jumlah		
			Pria	%	Wanita	%
1	Medis	9	4	44,44%	5	55,56%
2	Paramedis Keperawatan	188	54	28,72%	134	71,28%
3	Paramedis non Keperawatan	103	27	26,21%	76	73,78%
4	Non Medis	339	174	51,33%	165	48,67%
Total		639	259	40,53%	380	59,47%

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari 53 responden untuk mengetahui pendapat atau tanggapan mereka tentang pengaruh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di instalasi rawat jalan RSUP. HAM.

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-40 Tahun	35	67.3	67.3	67.3
41-50 Tahun	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Instalasi Rawat Jalan RSUP. HAM yang menjadi responden berusia 30-40 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 67,3% dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 32,7%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	43	82.7	82.7	82.7
Laki-laki	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Instalasi Rawat Jalan RSUP. HAM yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 82,7% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 17,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	37	71.2	71.2	71.2
	S1	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Instalasi Rawat Jalan RSUP. HAM yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 71,2% dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 28,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, terdapat 36 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 53 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a) Variabel X₁ (Motivasi)

Tabel 4.6
Pernyataan Butir 1 : Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.4	9.4	9.4
Ragu-ragu	13	24.5	24.5	34.0
Setuju	22	41.5	41.5	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (24,5%), setuju sebanyak 22 orang (41,5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (24,5%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (9,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (41,5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.7
Pertanyaan Butir 2: Jika ada tugas kerja lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	2	3.8	3.8	7.5
Ragu-ragu	5	9.4	9.4	17.0
Setuju	18	34.0	34.0	50.9
Sangat Setuju	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (49,1%),

setuju sebanyak 18 orang (34,0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (9,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan akan menyelesaikan tugas kerja lembur dengan baik.

Tabel 4.8
Pertanyaan Butir 3: Saya menikmati persaingan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	15.1
Setuju	27	50.9	50.9	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (34,0%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%), tidak setuju 1 orang (1,9%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50,9%). Jadi dapat disimpulkan responden menikmati persaingan dalam bekerja.

Tabel 4.9
Pertanyaan Butir 4: Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	13.2
Setuju	31	58.5	58.5	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28,3%), setuju sebanyak 31 orang (58,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%). Dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,9%). Maka dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (58,5%). Jadi dapat disimpulkan responden berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja.

Tabel 4.10
Pertanyaan Butir 5: Setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Ragu-ragu	17	32.1	32.1	35.8
Setuju	15	28.3	28.3	64.2
Sangat Setuju	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (35,8%), setuju sebanyak 15 orang (28,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (32,1%). Dan yang menyatakan tidak setuju yaitu 2 orang (3,8%). Maka dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan

setuju sebanyak 19 orang (35,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Tabel 4.11
Pertanyaan Butir 6: Saya merasa tertantang untuk melaksanakan tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	15.1
Setuju	26	49.1	49.1	64.2
Sangat Setuju	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (35,8%), setuju sebanyak 26 orang (49,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%). Dan yang menyatakan tidak setuju yaitu 2 orang (3,8%). Maka dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan setiap karyawan merasa tertantang untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.12
Pertanyaan Butir 7: Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	4	7.5	7.5	9.4
Ragu-ragu	11	20.8	20.8	30.2
Setuju	21	39.6	39.6	69.8
Sangat Setuju	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (30,2%), setuju sebanyak 21 orang (39,6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11

orang (20,8%), tidak setuju yaitu 4 orang (7,5%). Dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Maka dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan dilibatkan dalam pertemuan rapat.

Tabel 4.13
Pertanyaan Butir 8: Saya mampu bekerja mandiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	15.1
Setuju	20	37.7	37.7	52.8
Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju sebanyak 20 orang (37,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%), tidak setuju yaitu 1 orang (1,9%). Dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Maka dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden mampu bekerja mandiri.

b) Variabel X₂ (Kepribadian)

Tabel 4.14
Pernyataan Butir 9: Saya memiliki kelebihan untuk dikembangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	7	13.2	13.2	15.1
Setuju	25	47.2	47.2	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (37,7%), setuju sebanyak 25 orang (47,2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13,2%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan memiliki kelebihan untuk dikembangkan.

Tabel 4.15
Pernyataan butir 10: Saya sangat optimis dapat mencapai target

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	7	13.2	13.2	15.1
Setuju	27	50.9	50.9	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (34,0%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13,2%), dan yang menjawab tidak setuju 1 (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (61,5%).

Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan sangat optimis dalam mencapai target.

Tabel 4.16
Pernyataan butir 11: Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Ragu-ragu	7	13.2	13.2	17.0
Setuju	26	49.1	49.1	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (34,0%), setuju sebanyak 26 orang (49,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (13,2%) dan responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan responden selalu mencoba hal-hal baru dalam bekerja.

Tabel 4.17
Pernyataan butir 12: Saya selalu bersikap tenang dalam melakukan pekerjaan yang rumit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-ragu	19	35.8	35.8	39.6
Setuju	17	32.1	32.1	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28,3%), setuju sebanyak 17

orang (32,1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (35,8%), tidak setuju 1 orang (1,9%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (35,8%). Jadi dapat disimpulkan responden bahwa setiap karyawan mampu bersikap tenang dalam menghadapi pekerjaan yang rumit.

Tabel 4.18
Pernyataan butir 13: Saya berani mengambil resiko dalam melakukan setiap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
	Ragu-ragu	6	11.3	11.3	15.1
	Setuju	20	37.7	37.7	52.8
	Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju sebanyak 20 orang (37,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%) tidak setuju 1 orang (1,9%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.19
Pernyataan butir 14: Saya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	7	13.2	13.2	15.1
Setuju	25	47.2	47.2	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (37,7%), setuju sebanyak 25 orang (47,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (13,2%) dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4.20
Pernyataan butir 15: Saya dapat memberikan solusi kepada karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	15.1
Setuju	20	37.7	37.7	52.8
Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju sebanyak 20 orang (37,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%) tidak setuju 1 orang (1,9%) dan responden yang menjawab sangat

tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat memberikan solusi kepada karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.21
Pernyataan butir 16: Saya dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Ragu-ragu	7	13.2	13.2	17.0
Setuju	27	50.9	50.9	67.9
Sangat Setuju	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32,1%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (13,2%) dan responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50,9%). Jadi dapat disimpulkan responden dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

c) Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.22
Pernyataan butir 17: Pencahayaan diruangan kerja saya sudah cukup terang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	17	32.1	32.1	34.0
	Setuju	18	34.0	34.0	67.9
	Sangat Setuju	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32,1%), setuju sebanyak 18 orang (34,0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,0%) dengan cumulative percent (67,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pencahayaan di ruangan kerjanya sudah cukup terang.

Tabel 4.23
Pernyataan butir 18: Saya merasa terganggu dengan pencahayaan yang kurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	4	7.5	7.5	9.4
	Ragu-ragu	13	24.5	24.5	34.0
	Setuju	29	54.7	54.7	88.7
	Sangat Setuju	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11,3%), setuju sebanyak

29 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (24,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (54,7%). Jadi dapat disimpulkan responden merasa terganggu dengan pencahayaan yang kurang.

Tabel 4.24
Pernyataan butir 19 : Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	5	9.4	9.4	15.1
	Ragu-ragu	4	7.5	7.5	22.6
	Setuju	27	50.9	50.9	73.6
	Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26,4%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (9,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sirkulasi udara di ruangan kerja sudah baik.

Tabel 4.25
Pernyataan butir 20: Kondisi udara yang tidak baik dapat mengganggu kenyamanan selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	2	3.8	3.8	7.5
Ragu-ragu	6	11.3	11.3	18.9
Setuju	23	43.4	43.4	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (37,7%), setuju sebanyak 23 orang (43,4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11,3%), tidak setuju 2 orang (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (43,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara yang tidak baik dapat mengganggu kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.26
Pernyataan butir 21: Tidak terdapat suara bising diruang kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	10	18.9	18.9	20.8
Setuju	33	62.3	62.3	83.0
Sangat Setuju	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (17,0%), setuju sebanyak 33 orang (62,3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (18,9%), dan yang

menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (62,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tidak terdapat suara bising di ruangan kerjanya.

Tabel 4.27
Pernyataan butir 22: Suara bising sangat mengganggu saya dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Ragu-ragu	8	15.1	15.1	18.9
	Setuju	27	50.9	50.9	69.8
	Sangat Setuju	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (30,2%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (15,1%), dan yang menjawab tidak setuju 2 orang (3,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa suara bising dapat mengganggu saat bekerja.

Tabel 4.28
Pernyataan butir 23: Bau tidak sedap sangat mengganggu konsentrasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	12	22.6	22.6	24.5
	Setuju	32	60.4	60.4	84.9
	Sangat Setuju	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15,1%), setuju sebanyak 32 orang (60,4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (22,6%), dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (60,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bau tidak sedap sangat mengganggu konsentrasi.

Tabel 4.29
Pernyataan butir 24: Lingkungan kerja di tempat saya bekerja sangat bersih

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	9.4	9.4	9.4
Setuju	37	69.8	69.8	79.2
Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,8%), setuju sebanyak 37 orang (69,8%), dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang (9,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (69,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lingkungan kerja di tempat nya bekerja sangat bersih.

Tabel 4.30
Pernyataan butir 25: Tempat kerja saya memberikan keamanan kerja kepada setiap pegawainya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Ragu-ragu	14	26.4	26.4	34.0
Setuju	29	54.7	54.7	88.7
Sangat Setuju	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11,3%), setuju sebanyak 29 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26,4%), dan yang menjawab tidak setuju 4 orang (7,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (54,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tempat kerja memberikan keamanan kerja kepada setiap pegawainya.

Tabel 4.31
Pernyataan butir 26: Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya merasa tenang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	2	3.8	3.8	7.5
Ragu-ragu	4	7.5	7.5	15.1
Setuju	22	41.5	41.5	56.6
Sangat Setuju	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (43,4%), setuju sebanyak 22 orang (41,5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju 2 orang (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang

(3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (43,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap karyawan merasa tenang dengan adanya petugas keamanan.

d) Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.32
Pernyataan butir 27: Saya merasa senang telah mencapai target kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	5	9.4	9.4	15.1
Ragu-ragu	4	7.5	7.5	22.6
Setuju	27	50.9	50.9	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26,4%), setuju sebanyak 27 orang (50,9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju 5 orang (9,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50,9%). Jadi dapat disimpulkan responden merasa senang telah mencapai target kerja.

Tabel 4.33
Pernyataan butir 28: Saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	20	37.7	37.7	39.6
Setuju	18	34.0	34.0	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26,4%), setuju sebanyak 18 orang (34,0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (37,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (37,7%).

Tabel 4.34
Pernyataan butir 29: Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	15	28.3	28.3	30.2
Setuju	24	45.3	45.3	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (24,5%), setuju sebanyak 24 orang (45,3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (28,3%), dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (45,3%).

Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Tabel 4.35
Pernyataan butir 30: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	2	3.8	3.8	5.7
Ragu-ragu	4	7.5	7.5	13.2
Setuju	21	39.6	39.6	52.8
Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju sebanyak 21 orang (39,6%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju 2 orang (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (39,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaannya dapat diselesaikan dengan teliti dan rapi.

Tabel 4.36
Pernyataan butir 31: Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sebaik mungkin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Ragu-ragu	16	30.2	30.2	35.8
Setuju	19	35.8	35.8	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28,3%),

setuju sebanyak 19 orang (35,8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30,2%), dan yang menjawab tidak setuju 3 orang (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (35,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Tabel 4.37
Pernyataan butir 32: Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-ragu	10	18.9	18.9	22.6
Setuju	34	64.2	64.2	86.8
Sangat Setuju	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13,2%), setuju sebanyak 34 orang (64,2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (18,9%), tidak setuju 1 orang (1,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (64,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan tidak pernah menunda waktu bekerja.

Tabel 4.38
Pernyataan butir 33: Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	5.7
	Ragu-ragu	4	7.5	7.5	13.2
	Setuju	20	37.7	37.7	50.9
	Sangat Setuju	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (49,1%), setuju sebanyak 20 orang (37,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju 2 orang (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.39
Pernyataan butir 34: Saya dapat menjalankan pekerjaan saya dengan benar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
	Ragu-ragu	15	28.3	28.3	32.1
	Setuju	25	47.2	47.2	79.2
	Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,8%), setuju sebanyak 25 orang (47,2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (28,3%),

tidak setuju 1 orang (1,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (47,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.

Tabel 4.40
Pernyataan butir 35: Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	4	7.5	7.5	11.3
	Ragu-ragu	4	7.5	7.5	18.9
	Setuju	29	54.7	54.7	73.6
	Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26,4%), setuju sebanyak 29 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7,5%), tidak setuju 4 orang (7,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (54,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Tabel 4.41
Pernyataan butir 36: Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.4	9.4	9.4
Ragu-ragu	14	26.4	26.4	35.8
Setuju	29	54.7	54.7	90.6
Sangat Setuju	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, diperoleh data bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9,4%), setuju sebanyak 29 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26,4%), dan yang menjawab tidak setuju 5 orang (9,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (54,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan kepada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.42
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	140.5660	344.289	.458	.952
P2	140.1698	338.990	.549	.951
P3	140.2453	340.804	.627	.951
P4	140.2642	345.737	.518	.951
P5	140.4151	340.671	.568	.951
P6	140.2075	342.398	.617	.951
P7	140.4906	339.447	.556	.951
P8	140.1132	340.333	.606	.951
P9	140.1698	344.105	.585	.951
P10	140.2075	341.821	.686	.950
P11	140.2453	344.535	.536	.951
P12	140.5472	340.214	.571	.951
P13	140.1132	340.333	.606	.951
P14	140.1698	345.144	.546	.951
P15	140.1132	340.333	.606	.951
P16	140.2642	342.198	.626	.951
P17	140.4151	341.901	.575	.951
P18	140.7170	341.707	.581	.951
P19	140.5472	338.560	.516	.952
P20	140.3019	341.599	.493	.952
P21	140.4528	341.483	.696	.950
P22	140.3019	341.176	.658	.951
P23	140.4906	341.524	.760	.950
P24	140.2642	350.660	.483	.952
P25	140.6792	343.607	.577	.951
P26	140.2075	338.091	.593	.951
P27	140.5472	338.560	.516	.952
P28	140.5472	343.791	.489	.952
P29	140.4528	345.099	.520	.951

P30	140.1132	337.756	.670	.950
P31	140.5094	338.409	.651	.950
P32	140.5283	342.023	.661	.951
P33	140.0943	337.779	.665	.950
P34	140.5472	339.945	.643	.951
P35	140.4528	337.137	.618	.951
P36	140.7358	341.044	.658	.951

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 36 (tiga puluh enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dan kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien diatas 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.43
Reliabel Statistics

Variabel	Reliabilitas	Standar	Keterangan
X1	.795	0,6	Reliabel
X2	.841	0,6	Reliabel
X3	.857	0,6	Reliabel
Y	.861	0,6	Reliabel

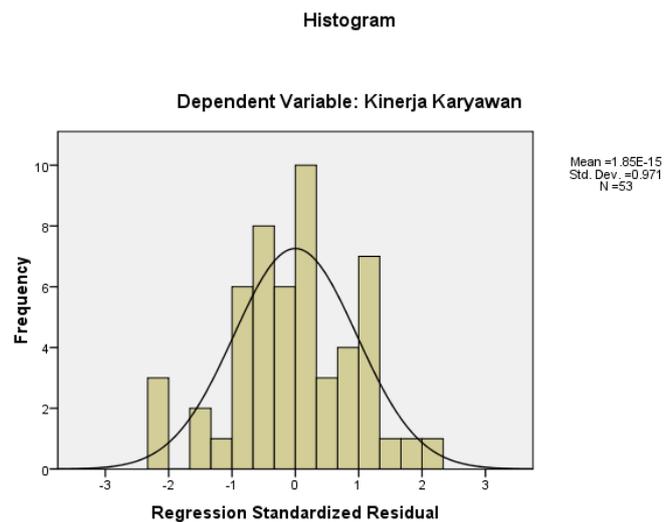
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.43 diatas dapat diuraikan bahwa semua konstruk pertanyaan menunjukkan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas 0,60 sehingga semua variabel menyatakan Handal/Reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

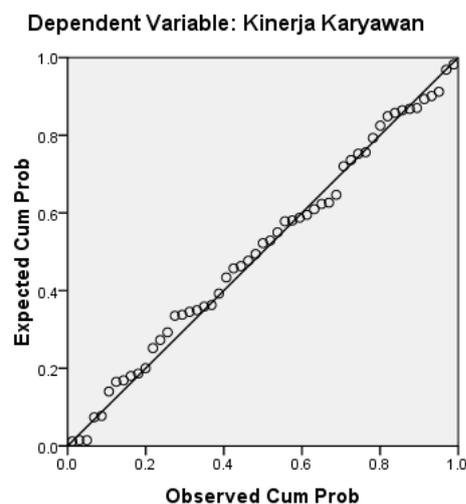


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF).

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.44 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.088	2.979		-.701	.487		
Komunikasi	.330	.163	.254	2.024	.048	.255	3.916
Kompetensi	.328	.155	.246	2.116	.039	.297	3.372
Beban Kerja	.500	.110	.470	4.548	.000	.376	2.656

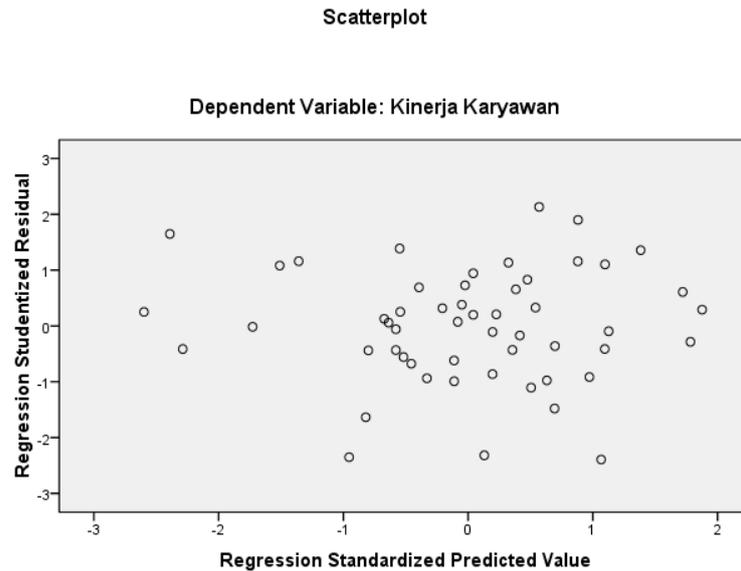
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 dan *tolerance* diatas 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Tabel 4.45 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.088	2.979		-.701	.487		
Motivasi	.330	.163	.254	2.024	.048	.255	3.916
Kepribadian	.328	.155	.246	2.116	.039	.297	3.372
Lingk. Kerja	.500	.110	.470	4.548	.000	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.45 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2.088 + 0,330X_1 + 0,328X_2 + 0,500X_3 + \varepsilon$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -2,088.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,330.
- c. Jika terjadi peningkatan kepribadian sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,500.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.46
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1477.323	3	492.441	66.567	.000 ^a
	Residual	362.488	49	7.398		
	Total	1839.811	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 66,567 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,7939 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi bahwa motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dapat dikatakan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Tolak H_0 (Terima H_1) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Tabel 4.47 Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.088	2.979		-.701	.487		
Motivasi	.330	.163	.254	2.024	.048	.255	3.916
Kepribadian	.328	.155	.246	2.116	.039	.297	3.372
Lingkungan Kerja	.500	.110	.470	4.548	.000	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

t_{hitung} sebesar 2,024 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan signifikan sebesar 0,048, sehingga $t_{hitung} 2,024 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan 0,048 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

t_{hitung} sebesar 2,116 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan signifikan sebesar 0,039, sehingga $t_{hitung} 2,116 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan 0,039

$< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

t_{hitung} sebesar 4,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,548 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.48
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.791	2.71988

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,791 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 79,1\% = 20,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang

diduga seperti pemberian insentif, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

7. Analisis dan Evaluasi

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di unit instalasi rawan jalan. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian Hardy Arrofi Prawira Negara yang menemukan secara simultan lingkungan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

Variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,024 > t_{tabel} 2,007 ($df = n-k$, $df = 53-2 = 51$) dan nilai probabilitas signifikan 0,048 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepribadian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,116 > t_{tabel} 2,007 ($df = n-k$, $df = 53-2 = 51$) dan nilai probabilitas signifikan 0,039 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. .

Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,548 > t_{tabel} 2,007 ($df = n-k$, $df = 53-1 = 52$) dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas kita yakin bahwa jika motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja adalah sumber kekuatan organisasi. Sehingga apabila ketiga variabel tersebut diterapkan dengan baik di perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan juga akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk motivasi nilai t_{hitung} $2,024 > t_{tabel}$ $2,007$ dan nilai probabilitas signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil ini dinyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t untuk kepribadian bahwa nilai t_{hitung} $2,116 > t_{tabel}$ $2,007$ dan nilai probabilitas signifikan $0,039 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t untuk lingkungan kerja bahwa nilai t_{hitung} $4,548 > t_{tabel}$ $2,007$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil ini dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 79,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 20,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
2. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $66,567 > F_{tabel}$ $2,7939$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_i). Dapat disimpulkan

bahwa motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak (*simultan*) terhadap kinerja karyawan di unit instalasi rawat jalan RSUP HAM, dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Dengan kata lain motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan khususnya di unit instalasi rawat jalan RSUP HAM, dan juga bagi peneliti selanjutnya yaitu:

1. Agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat khususnya di unit instalasi rawat jalan RSUP H. Adam Malik Medan, penulis menyarankan agar pimpinan lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan, karena masih ada karyawan yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai sehingga mengakibatkan motivasi yang rendah dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan tersebut merasa dihargai sehingga kinerjanya semakin meningkat. Pimpinan juga harus memperhatikan kepribadian karyawannya, karena masih ada karyawan yang tidak berani mengambil resiko dan keputusan sehingga mengakibatkan kurangnya efisiensi kinerja. Pimpinan dapat memberikan pengarahan dan pengertian kepada karyawan agar lebih berperan aktif dalam pengambilan keputusan pekerjaan, karyawan juga harus lebih optimis dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

2. RSUP H. Adam Malik juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan memperbaiki AC diruangan khususnya ruang instalasi rawat jalan dan menyediakan pengharum ruangan agar udara didalam ruangan tidak pengap. Karena lingkungan yang bersih dan aman dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Karyoto, (2016). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta : Edisi 1, CV ANDI OFFSET (Penerbit Andi).
- Sujarweni, V. Wiratna, (2014). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Medan : Cetakan Pertama, USU Press.
- Sunyoto, Danang, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service). Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfa Beta.
- Abdullah, M. Ma'ruf, (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Soleman, Aminah, (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*, Jurnal Arika, Vol.05
- Dharma, Surya, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke delapan belas. Yogyakarta : Penerbit BPF.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.