

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PARA MEDIS PADA BADAN LAYANAN  
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK  
PEMERINTAH ACEH**



**TAPM** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik

**Disusun Oleh :**

**M. G A D E**

**NIM: 018874157**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai paramedis pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh, adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 24 Februari 2014

Yang menyatakan



  
(M. Gade.)  
NIM: 018874157

**ABSTRAK****Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis  
pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak  
Pemerintah Aceh****M. Gade****NPM: 018874157****Kata kunci : Karakteristik Pekerjaan dan kinerja pegawai paramedis.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Pekerjaan atau kinerja individu sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia, dalam suatu organisasi pemerintah sumber daya manusia atau aparatur memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, pemikiran terhadap sumber daya manusia perlu terus dipikirkan dan diperbaiki agar memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Teori karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan yang selanjutnya disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham(2005) dan teori kinerja Kinerja Pegawai menurut Mathis; (2006). Hipotesis penelitian ini ada pengaruh karakteristik pekerjaan beserta dimensi-dimensinya terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif karakteristik pekerjaan yang di dalamnya dimensi *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback* terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh, baik secara parsial maupun bersama-sama.

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian semua populasi dengan mempertimbangkan kualitas informasi dan kepraktisan dalam menetapkan responden karyawan tingkat Paramedis. Untuk Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak. Untuk menguji hipotesis itu, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey eksplanatori. Kemudian, data ditabulasi dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan alat bantu SPSS versi 18.0 for Windows.

Setelah melakukan penelitian dengan beberapa cara maka ditemui beberapa kendala dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai, kurang baiknya terhadap; kemampuan untuk melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang beradaptasi dengan bagian lain, kurang mampu tampil di depan umum untuk dimengerti dan tidak konsisten terhadap waktu.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan, karakteristik pekerjaan beserta dimensi-dimensinya dari lima dimensi ini sangat berhubungan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan Sedangkan sisanya masih ada faktor lain (epsilon) yang tidak terdeteksi/tersembunyi yang turut mempengaruhi kinerja pegawai paramedis di RSIA.

**ABSTRACT****The Influence of Job Characteristics toward Medics' Staff Performance  
in Women and Children Hospital of Aceh**

**M.Gade**  
**NPM: 018874157**

**Keywords:** Job Characteristics and Performance of Medics' Staff

The purpose of this study was to analyze the influence of job characteristics on medics' staff performance. Employment or individual performance is strongly influenced by Human Resources, in a government organization or human resource personnel contributed greatly to the organization in achieving its intended purpose. Therefore, the idea of the human resources needs to be considered and corrected in order to have a high work discipline.

Theory of job characteristics used in this study using a model approach, hereinafter referred to as the theory of Hackman and Oldham job characteristics (2005) and the theory of the performance of Staff Performance by Mathis; (2006). The hypothesis of this study to see whether or not the influence of job characteristics along dimensions on staff performance. The results showed that there is a positive effect of job characteristics in which the dimensions of skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback on employee performance in RSIA Aceh, either partially or jointly.

The study of all populations to consider the quality and practicality of information in determining the medics' staff as respondents in Women and Children Hospital is used in this study. To test the hypothesis, research method used was a survey method explanatory. Then, the data were tabulated and analyzed using path analysis with tools SPSS version 18.0 for Windows.

After conducting research in several ways then there exists some constraints in work affecting employee performance, less good on the ability to do the job, complete the job on time, less adaptable to other parts, are less able to appear in public to understand and not consistent over time.

Based on the results of the above discussion it can be concluded, job characteristics along dimensions of the five dimensions are closely related either directly or indirectly. While the rest are still there other factors (epsilon) are not detected/hidden that influence medics' staff performance in RSIA.

### LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai paramedis pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh,

Penyusun TAPM : M. G a d e

NIM : 018874157

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari/ Tanggal : 2014

Menyetujui:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si)

Pembimbing II

(DR. Mahdi Syahbandir, SH.MH.)

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Program Magister Pascasarjan Ilmu Manajemen Administrasi Publik Minat Magister Administrasi Publik

Florentina Ratih Wulandari, SIP, M.Si  
Nip. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana

Sociati, M.Sc.Ph.D.  
Nip. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN


Penyusun TAPM : M . G a d e  
NIM : 018874157  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai paramedis pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh,


Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascas, Prrogram Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:


Hari/ Tanggal : Jum'at/ 23 Mei 2014  
Waktu : 13.30 s/d 15.30 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : .....  
  
Dr. Sofjan Aripin, M.Si  
Nip: 19660619 199201 1 002

Penguji ahli : .....  
  
Prof. Dr. Budiman Rusli, M.Si  
Nip: 19600509 198603 1 006

Pembimbing I : .....  
  
Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

Pembimbing II : .....  
  
DR. Mahdi Syahbandir, SH.MH.

## KATA PENGANTAR

Dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis memanjatkan puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniNya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Program Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Banda Aceh. Adapun tesis ini berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PEMERINTAH ACEH**

Dalam penulisan tesis ini, penulis sangat menyadari berbagai kekurangan dan kelemahan, namun berkat bimbingan serta nasehat dari para pembimbing, akhirnya tesis ini dapat ditulis dengan sempurna. Karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati yang mendalam, berkehendak menyampaikan rasa hormat, dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Kepala UPBJJ Banda Aceh selaku penyelenggara Program Pascasarjana Universitas Terbuka Banda Aceh.
3. Bapak Prof.Dr.Drs.Monang Sitorus,M.Si selaku ketua Pembimbing I, dan Bapak Dr.Mahdi Syahbandir, SH,MH. Selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga,dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini.
4. Bapak-Bapak Dosen dan para Guru Besar pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Banda Aceh yang telah memberikan pembelajaran bermutu selama penulis menimba ilmu pengetahuan hingga sampai penulisan tesis ini. Demikian juga para pegawai (staf) administrasi maupun

perpustakaan yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.

5. Bapak Pimpinan Badan Layanan Umum Darah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh dan seluruh staf serta anggota, khususnya para responden yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan informasi, kesan dan tanggapan dalam pengumpulan data penelitian ini.
6. Semua teman-teman pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka baik Aceh maupun Mahasiswa Universitas Terbuka seluruh Indonesia yang memberikan dukungan dan pemotivasian kepada penulis.
7. Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada istri saya, Wahyuni Usman dan anak-anak saya tercinta Agustin Fonna Putri, Muhammad Ariyanda Syah Putra, serta Ulfa Syahlya yang telah memberi dorongan dan semangat dan pengorbanan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dan juga orang tua saya tercinta serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam tesis ini.



Banda Aceh, 24 Pebruari 2014

Penulis,



## Daftar Isi

	Halaman
Abstract.....	i
Lembaran Persetujuan .....	ii
Lembaran Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	v
Daftar Bagan.....	vi
Daftar Gambar .....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Tiori.....	12
B. Kerangka Berfikir.....	41
C. Definisi Operasional .....	50
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
A. Desain Penelitian.....	57
B. Populasi dan Sampel.....	58
C. Instrumen Penelitian .....	59
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	63
E. Metode Analisis Data .....	64
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
A. Objek Penelitian.....	74

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Karakteristik Pekerjaan (X), Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak .....	79
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	84
D. Pengujian Statistik Simultan (Secara Total/ Serentak)	101
E. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu) .....	113
F. Pembahasan .....	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	135
A. Kesimpulan .....	135
B. Saran .....	136
DAFTAR PUSTAKA.....	138



## DAFTAR GAMBAR

		<b>Halaman</b>
Gambar 4.1.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	102
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y	103
Gambar 4.3.	Scatterplot Uji Heteroskedestistas	105
Gambar 4.4.	Path Diagram Pengaruh <i>skill variety</i> ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)	114
Gambar 4.5.	Path Diagram Pengaruh <i>task identity</i> ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)	116
Gambar 4.6.	Path Diagram Pengaruh <i>Task Significani</i> ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)	117
Gambar 4.7.	Path Diagram Pengaruh <i>autonomy</i> ( $X_4$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)	119
Gambar 4.8.	Path Diagram Pengaruh <i>Feedback</i> ( $X_5$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)	121



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Kegunaan dari Informasi Analisis Jabatan Sumber Garry Dessler (2007:91)	18
Tabel 2.2. Model Karakteristik Pekerjaann (Hackman dan Oldham, 2005)	26
Tabel 2.3. Kerangka berpikir	49
Tabel 2.4 kisi-kisi instrumen penelitian	54
Tabel 3.1 Paradigma Penelitian	67
Tabel 4.1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Karakteristik pekerjaan	80
Tabel.4.2. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja pegawai	82
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.4. Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor	85
Tabel.4.5. Skor Dimensi Variabel Karakteristik pekerjaam	86
Tabel 4.6 Skor Indikator Dimensi <i>Task Identity</i>	87
Tabel 4.7. Skor Indikator Dimensi <i>Skill Identity</i>	89
Tabel.4.8. Skor Indikator Dimensi <i>Task Significan</i>	90
Tabel. 4.9 Skor Indikator Dimensi <i>Autonomy</i>	92
Tabel 4.10 Skor Indikator Dimensi <i>Feedback</i>	93
Tabel 4.11 Skor Dimensi Variabel Kinerja pegawai	94
Tabel 4.12 Skor Indikator Dimensi Kuantitas dari Hasil	96
Tabel.4.13 Skor Indikator Dimensi Kualitas dari Hasil	97
Tabel 4.14 Skor Indikator Dimensi Ketetapan Waktu	98
Tabel 4.15 Skor Indikator Dimensi Tanggungjawab	99
Tabel.4.16 Skor Indikator Dimensi Komunikasi Bekerjasama	100
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	106
Tabel 4.18 Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y	107
Tabel.4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	109
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	112
Tabel 4.21 Hasil uji F ANOVA <sup>b</sup>	123
Tabel.4.22 Koefisien Tingkat Pengaruh Variabel Bebas dengan Variabel Tidak Bebas	125

**DAFTAR LAMPIRAN****Halaman**

Lampiran 1.	Angket Penelitian
Lampiran 2.	Data Uji Validitas Kuesioner
Lampiran 3.	Data Uji Reliabilitas Kuesioner Data Item Ganjil
Lampiran 4.	Data Uji Reliabilitas Kuesioner Data Item Genap
Lampiran 5.	Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Data Ordinal Sistem Seleksi, Sikap Pimpinan dan Sosialisasi
Lampiran 7	Data Ordinal Variabel Kinerja
Lampiran 8	Data Ordinal ke Interval Sistem Seleksi, Sikap Pimpinan dan Sosialisasi
Lampiran 9	Data Ordinal ke Interval Variabel Kinerja
Lampiran 10.	Proses Transformasi Data Ordinal - Interval
Lampiran 11	Data Analisis Jalur
Lampiran 12	Perhitungan SPSS

**Catatan halaman lampiran disesuaikan setelah dicetak**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi di era globalisasi sekarang ini. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan. (Sumber dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007).

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip "*good governance*" dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai akal sehat, etika, tata karma dan memiliki kebutuhan yang terus berkembang. Dalam organisasi pemerintah sumber daya manusia atau aparatur memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, pemikiran terhadap sumber daya manusia perlu terus dipikirkan dan diperbaiki agar memiliki Karakteristik pekerjaan yang tinggi. Salah satu cara meningkatkan karakteristik pekerjaan pegawai dapat dilakukan



dengan cara membagi kerja secara merata menurut kependidikannya, keahliannya dan pengalaman kerja.

Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Seperti dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa :(1) instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Karakteristik pekerja memiliki peran utama dalam penelitian yang bertujuan untuk memprediksikan komitmen organisasi. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepercayaan mereka terhadap organisasi, maka studi ini mendukung gagasan yang menyatakan bahwa masalah kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengalaman pekerjaan.

Beragam karakteristik pekerjaan yang menggambarkan kepribadian pekerja, kebutuhan pribadi dan nilai-nilai yang dianut mereka dilaporkan berhubungan dengan komitmen (Hulin dan Blood 1968, Hall dan Scheneider 1972, Goodale 1973, Buchanan 1974, Dubin *et al.* 1975, Rabinowitz dan Hall 1977, Steers dan Spencer

1977, Kidron 1978) dengan sampel para pekerja layanan masyarakat, Morris and Sherman (1981) melaporkan bahwa pekerja yang berusia lebih tua, lebih rendah tingkat pendidikannya tetapi mempunyai Pengalaman individu yang lebih tinggi memiliki pekerjaan organisasional yang lebih besar.

O'Reilly dan Cladwell (2001) melaporkan bahwa pekerja yang merasa pilihan karirnya di luar perusahaan lebih sedikit cenderung untuk memiliki komitmen organisasional yang lebih besar. Stevens *et al.* (2001) menemukan bahwa beberapa karakteristik pekerja dapat digunakan untuk perkiraan komitmen organisasional, yaitu masa kerja dan seberapa besar penglibatan ego mereka dalam pekerjaan, berhubungan positif dengan komitmen.

Dalam sebuah sampel besar pada para pekerja rumah sakit, Steers (2003) menemukan adanya pengaruh negatif dari pendidikan dan pengaruh positif pada umur dan kebutuhan akan pencapaian dengan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, untuk berbagai jenis organisasi, umur dan masa jabatan secara umum ditaporkan berhubungan positif dengan komitmen (Hall *et al.* 2000, Sheldon 2001 dalam Herbiniak 2004) dan tingkat pendidikan dilaporkan berhubungan negatif dengan komitmen (Morris dan Steers 2000).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan posisi jabatan mempunyai keeratan yang lebih kuat dibandingkan dengan jenis kelamin dalam kaitannya terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterlibatan dari seluruh anggota organisasi, dimana mereka benar-benar mengabdikan diri kepada organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang

diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja yang diperlukan untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi.

Seperti yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan." Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian kinerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Dengan penilaian ini setiap pegawai mampu menilai ketetapan strateginya, menangani segala urusan administrasi seperti gaji, promosi, pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan kepegawaian dan lain sebagainya. Khususnya untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena adanya tuntutan akuntabilitas pelaksanaan fungsi kontrol, dan kebutuhan pengembangan organisasi pemerintah.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit dalam melaksanakan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam melaksanakan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Sumber daya manusia khususnya perawat, analisa beban kerjanya dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek yang dijalankan menurut fungsi utamanya. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja berdasarkan dengan pendidikan yang diperoleh, pengaturan jam kerja dalam shift untuk mengerjakan segala tugas setiap harinya, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Irwandi, 2007 dalam Syafrudin Syaer, 2010).

Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh sebagai organisasi yang mengemban fungsi menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, memberikan pelayanan baik umum maupun Khusus kepada masyarakat. Maka untuk mengetahui kinerja individu dalam organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-

perbaikan pada masa yang akan datang. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya.

Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula, dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Masalah kinerja pegawai seringkali dihadapi banyak instansi pemerintah yang mana masalah yang dihadapi menyangkut tentang sarana dan prasarana, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kurangnya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan. Dengan memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia sebagai individu pegawai yang melayani masyarakat, maka Pimpinan Rumah Sakit harus mempunyai struktur organisasi yang membidangi masing-masing bagian, khususnya bagian Kepegawaian, bagian Pendidikan dan Pelatihan, guna untuk mengoptimalkan kinerja aparatur kepegawaian baik struktural maupun fungsional.

Oleh karena itu Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh sebagai salah satu organisasi publik dituntut untuk meningkatkan pekerjaan yang baik dan menghasilkan kinerja pegawai yang yang memuaskan. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh maka dituntut

kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan observasi awal secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya pada saat diberi tugas yang segera harus selesai tetapi masih ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka. Pada dasarnya Badan layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh, mempunyai Sumber Daya Manusia yang sangat berbeda dengan karyawan di Istansi yang lainnya, karena karyawan di Rumah Sakit harus benar-benar mempunyai skill, karena sangat berhubungan langsung dengan masyarakat yang membutuhkannya atau disebut orang sakit, karyawan yang sudah diberikan tanggung jawab, harus benar-benar melaksanakan tugasnya dengan benar, dan saling berkomunikasi dengan karyawan yang lainnya. Di Rumah Sakit ada dua bagian

pembagian karyawan yaitu; Karyawan pada bagian Pelayanan yang khusus melayani Pasien (orang sakit), dan karyawan dibagian struktural yaitu; yang mengatur tentang manajemen Administrasi di Rumah Sakit, baik manajemen karyawan maupun manajemen Perkantoran. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul, **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh”**

#### **B. PERUMAHAN MASALAH**

Bertitik tolak dari uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Adakah pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh

#### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh.

#### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu yaitu sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam peningkatan disiplin pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh;
2. Kegunaan dalam praktek, meliputi hal-hal sebagai berikut.
  - a. Dijadikan pedoman dalam memberikan Kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh;
  - b. Dijadikan pedoman bagi pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh dalam meningkatkan disiplin kerja.
  - c. Selanjutnya sangat penting bagi penulis sendiri, sebagai pedoman dalam mengimplementasikan kinerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja sebagai pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh.
  - d. Hasil yang dituangkan dalam Tesis ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber inspirasi bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan layanan Umum Darah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya: Stekholder. Dalam pelaksanaan pembagian tugas bagi pegawai negeri sipil pada Badan layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh bagian Kepegawaian adalah, Kepala Rumah Sakit, Wakil Kepala Rumah Sakit, Sekretaris, Kepala Tata usaha, dan Kepala Kepegawaian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TIORI

##### I. Pembahasan Karakteristik Pekerjaan

Pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (2005) menggunakan mengembangkan model pendekatan karakteristik pekerjaan yang selanjutnya disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (2005) dalam Robbins (2002) pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Ketika melakukan tugas yang menggabungkan lima dimensi kerja inti, karyawan merasa termotivasi untuk menampilkan kerja berkualitas tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah, angka *turnover* yang rendah pula. Selanjutnya diuraikan pula bahwa model karakteristik pekerjaan diteorikan akan efektif dalam menggambarkan perilaku seseorang, yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi. (Robbins 2002) Hal tersebut akan sesuai dengan perilaku karyawan tingkat managerial yang bekerja pada sektor konstruksi. Penyelesaian pekerjaan sektor konstruksi memerlukan ketangguhan kerja yang tinggi.

Ketangguhan kerja para pekerja sektor konstruksi perlu dilandasi dengan komitmen organisasi yang tinggi. Kegiatan menghasilkan output produk pada industri manufaktur, proses produksi di pabrik dari tahap program, desain, proses sampai produk barang jadi merupakan kegiatan internal perusahaan yang tidak dicampuri

oleh konsumen atau konsultan yang mewakilinya. Lain halnya dengan pada perusahaan konstruksi, proses produksi di proyek selalu dicampuri konsumennya dengan menempatkan konsultan supervisor untuk mengawasi kegiatan pelaksanaan konstruksi di proyek. Di sini kualitas produk dan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan konstruksi ditetapkan oleh pengguna jasa dengan bantuan konsultan desainer dan manager konstruksi yang bertindak mewakili konsumen.

Hal ini dikonfirmasi Christiawan dan Sampurno (2003) bahwa pada industri jasa lainnya pelanggan atau konsumen tidak terlibat dalam proses produksi barang dan dapat menetapkan harga jasanya sesuai dengan kalkulasinya sendiri. Pada perusahaan jasa konstruksi, setiap mendapat order dari konsumen, konsumen terlibat dalam proses produksi atau proses konstruksi di proyek, sebagai implementasi kontrak konstruksi. Dengan kata lain, usaha jasa konstruksi bersifat *buyer market*. Pembeli dapat menetapkan harga melalui suatu pelelangan yang syarat-syaratnya ditetapkan oleh pembeli.

Karakter pekerjaan jasa konstruksi bersifat dialektik. Artinya bisnis yang mempunyai peluang usaha sekaligus resiko usaha pada waktu bersamaan. 2011 Indi Djastuti Proses konstruksinya dikerjakan atas dasar *job order*. Sifat *buyer market* pada bisnis usaha jasa konstruksi menyebabkan pengaturan usaha ini memerlukan manajemen konstruksi yang tangguh. Ketangguhan manajemen konstruksi sangat tergantung pada peran sumberdaya manusia (Ervianto 2002). Disinilah komitmen organisasi menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, rancangan pekerjaan karyawan pada tingkat managerial untuk pekerjaan sektor konstruksi cenderung menggunakan pendekatan klasik yaitu

pendekatan *Scientific Management* (Manajemen Ilmiah) yang dikembangkan Taylor (1912). Pendekatan manajemen ilmiah memandang manusia sebagai manusia ekonomi artinya bahwa untuk memotivasi pekerja hanya didasarkan pada keuntungan-keuntungan ekonomi seperti tambahan upah atau bonus untuk peningkatan efisiensi kerja karyawan (Taylor 2001). Di samping itu karyawan pada tingkat managerial dalam melaksanakan pekerjaan diikat dengan peraturan-peraturan yang cukup ketat seperti misalnya yang tertuang dalam Undang-undang Jasa Konstruksi No. 18 tahun 1999, Peraturan Pemerintah No. 28 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi.

Sementara itu Clelland *et al.* dalam Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa pendekatan psikologi (motivasional) untuk merancang suatu pekerjaan akan mendorong kinerja karyawan untuk berprestasi lebih baik. Hal ini akan terjadi pada karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi yaitu karyawan pada tingkat managerial dalam organisasi. Lawler dan Porter dalam Usmara (2003) dari hasil penelitiannya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tingkat managerial memiliki korelasi yang lebih kuat dibanding karyawan biasa. Iffaldano dan Muchinsky (2001) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan pada karyawan yang berada pada level managerial. Menurut Kovack (2002) karyawan pada level managerial menginginkan kebutuhan penghargaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan biasa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada tingkat managerial pada sektor konstruksi ini dituntut untuk bekerja dengan kualitas yang bagus diikat dengan peraturan yang ketat, tetapi belum mendapat imbalan yang

memadai. Hal ini akan mengganggu komitmen organisasional, kepuasan dan kinerja karyawan tingkat managerial dalam organisasi.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara karakteristik pekerjaan dan Kinerja Pegawai di tingkat Para Medis pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disusun suatu konsep strategi terkait dengan karakteristik pekerjaan lima dimensinya variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik yang dapat memberikan kontribusi optimum terhadap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah informasi yang memuat tentang tugas, tanggung jawab, kondisi-kondisi pekerjaan. Karakteristik pekerjaan atau pekerja harus jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Karakteristik pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pekerja yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu.

Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut:

1. Tingkat pendidikan pekerja.
2. Jenis kelamin pekerja.
3. Keadaan fisik pekerja.
4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja.
5. Batas umur pekerja.
6. Nikah atau belum.
7. Minat pekerja.

8. Emosi dan temperamen pekerja.
9. Pengalaman pekerja.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja (Agus 2001). Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berorientasi pada pekerjaan. Karyawan merasa dekat dengan organisasi dan organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan personal mereka. Mereka bersedia mengerahkan segala upaya demi perusahaan dan akan menimbulkan kepuasan dari apa yang telah mereka lakukan.

## **2. Analisis Pekerjaan**

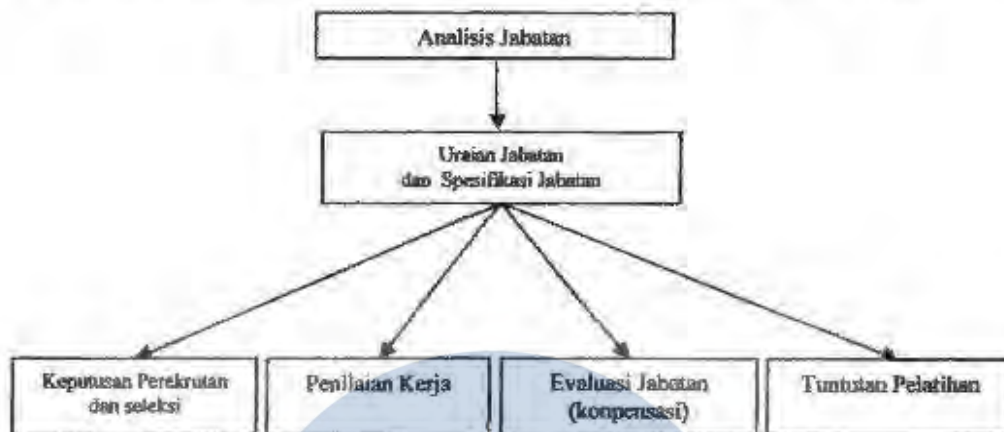
Analisis pekerjaan adalah kegiatan menghimpun dan menyusun informasi tentang tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya yang bersifat khusus. Dalam hal ini Menurut Moekijat (2010:32) bahwa Job analysis terdiri dari 2 perkataan yaitu job dan analisis. Job ada yang menerjemahkan tugas, ada pula yang menerjemahkan pekerjaan, sedangkan analisis berasal dari kata analyze yang berarti memisahkan atau menguraikan. Dalam job analysis berarti kita memisah-misahkan job (jabatan) menjadi bagian-bagian job yang disebut task. Sedangkan menurut Rachmawati (2007:21), bahwa "analisis Jabatan adalah prosedur untuk menetapkan

tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan. Selanjutnya menurut Hariandja (2009:43), bahwa job analysis adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dilakukan dalam jabatan tersebut.

Menurut Umar (2005:6) bahwa analisis pekerjaan adalah merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan orang lain untuk tujuan manajemen. Menurut Gomes (2003:91) analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan mengamati atau mengadakan interview pada pekerjaan, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor. Benandin & Russell dalam Gomes (2003:91) mengatakan analisis pekerjaan ini akan menghasilkan daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan.

Menurut Garry Dessler (2001:152), bahwa informasi yang dihasilkan oleh analisis jabatan merupakan basis bagi beberapa kegiatan manajemen SDM yang saling terkait, yaitu perekrutan dan seleksi, kompensasi, penilaian kinerja, pelatihan, dan memastikan pengangkatan yang lengkap atas semua tugas. Seperi dirangkum dalam gambar sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
Kegunaan dari Informasi Analisis Jabatan Sumber Garry Dessler (2007:91)



Jadi dapat disimpulkan bahwa deskripsi jabatan merupakan bagian dari analisis jabatan, yang dimana untuk menentukan analisis jabatan dapat diuraikan dalam bentuk spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan berisi tentang uraian nama pekerjaan, atau jabatan, tugas dan fungsi dasar, wewenang, tugas-tugas, penggunaan teknologi, ruang lingkup kegiatan, tanggung jawab, hubungan kerja dan kriteria penilaian hasil kerja.

Secara umum analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Stephen Robbin (2003) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan lain yang ada, dan penentuan tentang pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif. Jadi job

analysis atau analisa pekerjaan adalah proses yang dilakukan untuk menentukan siapa yang cocok untuk dipekerjakan pada suatu pekerjaan.

Mengacu pada Visi, Misi, Tujuan dan Strategi organisasi, maka analisis pekerjaan yang menggambarkan apa saja yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga bermanfaat. Secara lebih rinci Simamora (2006:54) menjelaskan setidaknya terdapat sembilan manfaat dari analisa pekerjaan yaitu:

1. Analisis penyusunan kepegawaian, dalam analisis penyusunan kepegawaian, seorang manajer akan mencari informasi tentang pekerjaan dan mengolahnya guna menyusun struktur kepegawaian, sehingga pendayagunaan para karyawan akan lebih optimal.
2. Desain organisasi, analisis pekerjaan bisa menjadi sejenis audit dalam suatu organisasi. Simamora (2006: 84) menyebutkan bahwa analisis pekerjaan sering diaplikasikan dalam desain dan redesain pekerjaan tertentu serta pekerjaan terkait lainnya yang tujuannya adalah untuk menciptakan perubahan perilaku organisasional yang signifikan.
3. Redesain pekerjaan, suatu pekerjaan dapat dikaji atau dikaji ulang ketika pekerjaan itu telah dipakai untuk meningkatkan metode pekerjaan, mengurangi kesalahan, mengeliminasi penanganan bahan yang tidak perlu dan duplikasi upaya, mengurangi kelelahan, meningkatkan tanggungjawab dan akhirnya memperbaiki kinerja pegawai.
4. Telaah dan perencanaan kinerja, analisis pekerjaan menciptakan informasi, perencanaan dan evaluasi kinerja lebih akurat dan hal itu merupakan hal yang bersifat fundamental.



5. Suksesi manajemen, kesuksesan manajemen tidak lepas dari analisis pekerjaan/jabatan karena profil pekerjaan yang dibuat akan menentukan apa saja aktifitas utama, persyaratan kualifikasi dari pekerja dan pertanggungjawaban dari setiap pekerja/pegawai. Profil posisi menentukan aktifitas dan kualifikasi yang dikehendaki serta mencari penerus untuk posisi tersebut apabila mereka keluar dari organisasi itu.
6. Pelatihan dan pengembangan, lewat analisis pekerjaan, program pelatihan dan pengembangan dari setiap lini dan lapisan organisasi akan mudah ditentukan. Deskripsi tugas pekerjaan merupakan materi yang membantu pembuatan isi program pelatihan.
7. Jalur karir, jalur karir merupakan penjabaran secara eksplisit dari urusan alternatif pekerjaan yang dapat diduduki oleh seorang individu dalam suatu karir organisasional. Ketika karyawan memiliki informasi tentang persyaratan pekerjaan, maka akan memungkinkan karyawan akan memiliki perencanaan karir yang baik.
8. Kriteria seleksi, output dari analisa pekerjaan akan menjadi dasar kriteria seleksi karyawan baik pada awal rekrutmen maupun ketika akan dipromosikan atau penugasan selanjutnya.
9. Evaluasi pekerjaan, analisi pekerjaan memberikan deskripsi atau gambaran tentang suatu pekerjaan atau langsung pada penilaian terhadap sistem yang ada. Sehingga kita dapat mengetahui bagaimana kekuatan dan kelemahan dari suatu organisasi.

Kemudian Simamora (2006:54) mengatakan bahwa menyangkut dengan proses dalam menganalisis pekerjaan, maka dapat dilalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan artinya penganalisis harus mengetahui secara jelas apa kegunaan hasil informasi analisis pekerjaannya. Karena hasilnya akan digunakan untuk menentukan jenis data yang akan dikumpulkan dan teknik pengumpulan datanya. Informasi hasil analisis pekerjaan dipergunakan untuk menetapkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation* dalam pengadaan pegawai.
2. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang artinya penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau informasi latar belakang seperti bagan organisasi, bagan proses, dan uraian pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penelitian deskriptif analisis, survei, sensus, dan *sample*, sedangkan teknik pengumpulan data dapat dengan cara wawancara, observasi, kuesioner, dan angket. Data yang terkumpul dikualifikasikan, dianalisis, dan diaplikasikan kepada masa depan.
3. Menyeleksi calon pelaksana pekerjaan (orang yang akan diserahi) jabatan yang akan dianalisis. Menyeleksi muwakal jabatan yang akan dianalisis artinya penganalisis harus memilih beberapa muwakal jabatan untuk dianalisis. Hal ini perlu dilakukan untuk menghemat biaya dan waktu jika banyak pekerjaan yang akan dianalisis.

4. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan artinya penganalisis mengadakan analisis pekerjaan secara aktual dengan menghimpun data tentang aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan yang diperlukan, kondisi kerja, dan syarat-syarat personel yang akan melaksanakan pekerjaan
5. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan artinya analisis pekerjaan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan. Informasi hendaknya diverifikasi dengan pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan itu serta atasan langsung karyawan bersangkutan. Dengan memverifikasi informasi itu akan membantu untuk menentukan kebenarannya dan melengkapinya secara faktual serta dapat dipahami dengan mudah oleh semua pihak yang berkepentingan. Langkah peninjauan ini juga akan dapat membantu perolehan penerimaan seseorang atas data analisis pekerjaan yang telah dihimpun dengan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk memodifikasi uraian tentang aktivitas yang dilaksanakannya.
6. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan artinya penganalisis pekerjaan kemudian menyusun uraian pekerjaan, uraian jabatan, dan evaluasi pekerjaan,
7. Meramalkan dan memperhitungkan perkembangan perusahaan. Meramalkan dan memperhitungkan perkembangan perusahaan, artinya penganalisis harus juga memperhitungkan/meramalkan perkembangan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, apakah dikemudian hari diperlukan pengayaan pekerjaan, perluasan

pekerjaan, dan penyederhanaan pekerjaan dalam perusahaan. Hal ini perlu guna memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan supaya mereka dapat tetap melaksanakan pekerjaan walaupun ada pemakaian teknologi canggih dan reorganisasi perusahaan.

### 3. Karakteristik Pekerjaan

Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan. Selanjutnya Robbins (2002) menjelaskan bahwa terdapat tiga teori karakteristik pekerjaan yang paling penting, yaitu Teori Atribut Tugas Wajib (*Requisite Task Attributes Theory*), Teori Model Karakteristik pekerjaan dan model pemrosesan informasi sosial.

Dari hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

Daerah Aceh yang terletak di bagian paling Barat gugusan kepulauan Nusantara, menduduki posisi strategis sebagai pintu gerbang lalu lintas perniagaan dan kebudayaan yang menghubungkan Timur dan Barat sejak berabad-abad lampau. Aceh sering disebut-sebut sebagai tempat persinggahan para pedagang Cina, Eropa, India dan Arab, sehingga menjadikan daerah Aceh pertama masuknya budaya dan agama di Nusantara. Pada abad ke-7 para pedagang India memperkenalkan agama Hindu dan Budha. Namun peran Aceh menonjol sejalan dengan masuk dan berkembangnya agama islam di daerah ini, yang diperkenalkan oleh pedagang Gujarat dari jajaran Arab menjelang abad ke-9.

Menurut catatan sejarah, Aceh adalah tempat pertama masuknya agama Islam di Indonesia dan sebagai tempat timbulnya kerajaan Islam pertama di Indonesia, yaitu Peureulak dan Pasai. Kerajaan yang dibangun oleh Sultan Ali Mughayatsyah dengan ibukotanya di Bandar Aceh Darussalam (Banda Aceh sekarang) lambat laun bertambah luas wilayahnya yang meliputi sebagian besar pantai Barat dan Timur Sumatra hingga ke Semenanjung Malaka. Kehadiran daerah ini semakin bertambah kokoh dengan terbentuknya Kesultanan Aceh yang mempersatukan seluruh kerajaan-kerajaan kecil yang terdapat di daerah itu. Dengan demikian

Kesultanan Aceh mencapai puncak kejayaannya pada permulaan abad ke-17, pada masa pemerintahan Sultan Iskandar Muda. Pada masa itu pengaruh agama dan kebudayaan Islam begitu besar dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Aceh, sehingga daerah ini mendapat julukan “Seuramo Mekkah” (Serambi Mekkah). Keadaan ini tidak berlangsung lama, karena sepeninggal Sultan Iskandar Muda para penggantinya tidak mampu mempertahankan kebesaran kerajaan tersebut. Sehingga kedudukan daerah ini sebagai salah satu kerajaan besar di Asia Tenggara melemah. Hal ini menyebabkan wibawa kerajaan semakin merosot dan mulai dimasuki pengaruh dari luar.

Kesultanan Aceh menjadi incaran bangsa Barat yang ditandai dengan penandatanganan Traktat London dan Traktat Sumatera antara Inggris dan Belanda mengenai pengaturan kepentingan mereka di Sumatera. Sikap bangsa Barat untuk menguasai wilayah Aceh menjadi kenyataan pada tanggal 26 Maret 1873, ketika Belanda menyatakan perang kepada Sultan Aceh. Tantangan yang disebut ‘Perang Sabi’ ini berlangsung selama 30 tahun dengan menelan jiwa yang cukup besar tersebut memaksa Sultan Aceh terakhir, Twk. Muhd. Daud untuk mengakui kedaulatan Belanda di tanah Aceh. Dengan pengakuan kedaulatan tersebut, daerah Aceh secara resmi dimasukkan secara administratif ke dalam Hindia Timur Belanda (Nederlansch Oost-Indie) dalam bentuk propinsi yang sejak tahun 1937 berubah menjadi karesidenan hingga kekuasaan kolonial Belanda di Indonesia berakhir. Pemberontakan melawan penjajahan Belanda masih saja berlangsung sampai ke pelosok-pelosok Aceh.

Kemudian peperangan beralih melawan Jepang yang datang pada tahun 1942. Peperangan ini berakhir dengan menyerahnya Jepang kepada Sekutu pada tahun 1945. Dalam jaman perang kemerdekaan, sumbangan dan keikutsertaan rakyat Aceh dalam perjuangan sangatlah besar, sehingga Presiden Pertama Republik Indonesia, Ir. Sukarno memberikan julukan sebagai “Daerah Modal” pada daerah Aceh.

Sejak bangsa Indonesia memproklamkan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 sebagai bangsa dan negara yang merdeka dan berdaulat, Aceh merupakan salah satu daerah atau bagian dari negara Republik Indonesia sebagai sebuah karesidenan dari Propinsi Sumatera. Bersamaan dengan pembentukan keresidenan Aceh, berdasarkan Surat Ketetapan Gubernur Sumatera Utara Nomor 1/X tanggal 3 Oktober 1945 diangkat Teuku Nyak Arief sebagai Residen. Kedudukan daerah Aceh sebagai bagian dari wilayah Negara Republik Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status.

Pada masa revolusi kemerdekaan, Keresidenan Aceh pada awal tahun 1947 berada di bawah daerah administratif Sumatera Utara. Sehubungan dengan adanya agresi militer Belanda terhadap Republik Indonesia, Keresidenan Aceh, Langkat dan Tanah Karo ditetapkan menjadi Daerah militer yang berkedudukan di Kutaradja (Banda Aceh sekarang) dengan Gubernur Militer Teungku Muhammad Daud Beureueh.

Walaupun pada saat itu telah dibentuk Daerah Militer namun keresidenan masih tetap dipertahankan. Selanjutnya pada tanggal 5 April 1948 ditetapkan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1948 yang membagi Sumatera menjadi 3

Propinsi Otonom, yaitu : Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan. Propinsi Sumatera Utara meliputi keresidenan Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli Selatan, dengan pimpinan Gubernur Mr. S.M. Amin. Dalam menghadapi agresi militer kedua yang dilancarkan Belanda untuk menguasai Negara Republik Indonesia, Pemerintah bermaksud untuk memperkuat pertahanan dan keamanan dengan mengeluarkan Ketetapan Pemerintah Darurat Republik Indonesia Nomor 21/Pem/PDRI tanggal 16 Mei 1949 yang memusatkan kekuatan Sipil dan Militer kepada Gubernur Militer.

Pada akhir tahun 1949 Keresidenan Aceh dikeluarkan dari Propinsi Sumatera Utara dan selanjutnya ditingkatkan statusnya menjadi Propinsi Aceh. Teungku Muhammad Daud Beureueh yang sebelumnya sebagai Gubernur Militer Aceh, Langkat dan Tanah Karo diangkat menjadi Gubernur Propinsi Aceh. beberapa waktu kemudian, berdasarkan Peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 5 Tahun 1950 propinsi Aceh kembali menjadi Keresidenan sebagaimana halnya pada awal kemerdekaan. Perubahan status ini menimbulkan gejolak politik yang menyebabkan terganggunya stabilitas keamanan, ketertiban dan ketentraman masyarakat. Keinginan pemimpin dan rakyat Aceh ditanggapi oleh Pemerintah sehingga dikeluarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang pembentukan kembali propinsi Aceh yang meliputi seluruh wilayah bekas keresidenan Aceh.

Dengan dikeluarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1957, status Propinsi Aceh menjadi Daerah Swatantra Tingkat I dan pada tanggal 27 Januari 1957 A. Hasjmy dilantik sebagai Gubernur Propinsi Aceh. Namun gejolak politik di Aceh



belum seluruhnya berakhir. Untuk menjaga stabilitas Nasional demi persatuan dan kesatuan bangsa, melalui misi Perdana Menteri Hardi yang dikenal dengan nama MISSI HARDI tahun 1959 dilakukan pembicaraan yang berhubungan dengan gejolak politik, pemerintahan dan pembangunan daerah Aceh.

Hasil misi tersebut ditindak lanjuti dengan keputusan Perdana Menteri Republik Indonesia Nomor 1/MISSI/1959. Maka sejak tanggal 26 Mei 1959 Daerah Swatantra Tingkat I atau Propinsi Aceh diberi status “Daerah Istimewa” dengan sebutan lengkap Propinsi Daerah Istimewa Aceh. Dengan predikat tersebut, Aceh memiliki hak-hak otonomi yang luas dalam bidang agama, adat dan pendidikan. status ini dikukuhkan dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1965.

Berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintah pada masa lalu yang menitik beratkan pada sistem yang terpusat dipandang sebagai sumber bagi munculnya ketidakadilan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, kondisi yang demikian ini memunculkan pergolakan. Hal ini ditanggapi oleh pemerintah pusat dengan pemberian Otonomi Khusus dengan disahkannya Undang-Undang no. 18 tahun 2002 dan Propinsi Daerah Istimewa Aceh berubah menjadi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Kemudian berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 46 Tahun 2009 tentang Penggunaan Sebutan Nama Aceh dan Gelar Pejabat Pemerintahan dalam Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Aceh tertanggal 7 April 2009, ditegaskan bahwa sebutan Daerah Otonom, Pemerintahan Daerah, Kepala

Daerah/Wakil Kepala Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Nomenklatur dan Papan Nama Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA),

Titelatur Penandatanganan, Stempel Jabatan dan Stempel Instansi dalam Tata Naskah Dinas di lingkungan Pemerintah Aceh, diubah dan diseragamkan dari sebutan/nomenklatur "Nanggroe Aceh Darussalam" ("NAD") menjadi sebutan/nomenklatur " Aceh ". Selanjutnya peneliti akan melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner pada uraian berikut ini.

#### **B. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Karakteristik Pekerjaan (X), Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.**

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar ( $>$ ) 0,151 dan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ . Jadi bila sampel sebanyak 156 maka  $df = 156 - 2 = 154$  sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,151.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dikatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum

dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut.

### 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X)

Kuesioner penelitian Variabel X (karakteristik pekerjaan) terdiri atas 23 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1**

#### **Hasil Perhitungan Validitas Variabel Karakteristik pekerjaan**

<b>Variabel Karakteristik Pekerjaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Pernyataan</b>
Item pertanyaan no. 1	0,678	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 2	0,677	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 3	0,580	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 4	0,419	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 5	0,562	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 6	0,544	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 7	0,588	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 8	0,474	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 9	0,458	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 10	0,678	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 11	0,677	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 12	0,483	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 13	0,419	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 14	0,562	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 15	0,474	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 16	0,539	0,157	Valid

Item pertanyaan no. 17	0,454	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 18	0,438	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 19	0,656	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 20	0,670	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 21	0,460	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 22	0,400	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 23	1	0,157	Valid

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel X memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,157. Artinya,  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0.157 dalam penelitian ini sampel 156 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0.157 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi dibawah ini semua korelasi setiap item di atas 0.40 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjaring data karakteristik pekerjaam dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja pegawai ( Y )

Kuesioner penelitian Variabel Y (kinerja pegawai) Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas 24 item pernyataan dimulai dari pertanyaan no 1 s.d. 24. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.2

## Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	r hitung	r tabel	Pernyataan
Item pertanyaan no. 24	0,604	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 25	0,657	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 26	0,619	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 27	0,406	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 28	0,535	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 29	0,481	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 30	0,581	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 31	0,536	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 32	0,418	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 33	0,599	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 34	0,643	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 35	0,569	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 36	0,399	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 37	0,510	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 38	0,435	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 39	0,573	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 40	0,526	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 41	0,387	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 42	0,593	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 43	0,683	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 44	0,557	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 45	0,373	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 46	0,484	0,157	Valid
Item pertanyaan no. 47	1	0,157	Valid

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS.

Hasil pengujian valitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,157. Artinya,  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0.157 dalam penelitian ini sampel 156 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0.157 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi dibawah ini semua korelasi setiap item di atas 0.157 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjaring data kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.3.**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpa</b>	<b>Syarat</b>	<b>Pernyataan</b>
Karakteristik Pekerjaan	0,743	> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.742	> 0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,7 sebab menurut Barker, et. al. (2002:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,7 maka

instrumen untuk menjangkau data karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dikatakan memiliki nilai reliabilitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian. Karena itu sehingga dapat dinyatakan seluruh kuesioner penelitian yang digunakan dapat mengukur dan memiliki kehandalan yang baik.

### C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.

Untuk mengetahui kondisi yang diamati maka dilakukan pengukuran melalui penyebaran angket. Angket variabel karakteristik pekerjaan (X) terdiri X<sub>1</sub> = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), X<sub>2</sub>= Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*), X<sub>3</sub> = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*) Adaptabilitas, X<sub>4</sub>= Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*). X<sub>5</sub>= Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback* kelima dimensi ini terdiri dari 23 pernyataan.

Sedangkan untuk masing masing variabel dan Y (kinerja pegawai) Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri dari Y<sub>1</sub> =Kuantitas hasil, Y<sub>2</sub> = Kualitas hasil, Y<sub>3</sub> = Kehadiran, Y<sub>4</sub>= Komunikasi bekerjasama di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. Untuk variabel Y terdiri dari 24 pertanyaan yang masing-masing disertai 4 pilihan yang dianggap sesuai menurut responden.

Hasil jawaban responden yang merupakan skor untuk setiap item yang diperoleh dari jumlah nilai setiap item pertanyaan yang merupakan akumulatif jawaban dari 156 responden, selanjutnya dikelompokkan dengan kriteria penilaian menggunakan rentang skor ideal sebagai berikut :

1. Dengan jumlah responden = 156 orang, nilai skala pengukuran terbesar = 4, sedangkan skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh nilai terbesar jumlah kumulatif =  $156 \times 4 = 624$  dan nilai terkecil jumlah kumulatif =  $156 \times 1 = 156$ .
2. Rentang Skor maksimum dan minimum adalah  $624 - 156 = 468$ .
3. Range skor untuk setiap kategori adalah  $468/4 = 117$

Sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian skor seperti terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4**

**Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor**

No	Rentang Skor			Kategori
1	156	-	273	Tidak Baik
2	273.5	-	390.5	Kurang Baik
3	391	-	508	Baik
4	508.5	-	624	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Dengan diperolehnya rentang hasil skor rata-rata maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap kedua variabel penelitian beserta dimensi-dimensinya, sebagaimana disajikan pada uraian berikut.

**1. Variabel Karakteristik pekerjaam Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA)**

Variabel karakteristik pekerjaan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas :  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$  = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi



kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$ = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5$ = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*). Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing dimensi dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Dimensi Variabel Karakteristik pekerjaam**

No	Indikator Variabel Karakteristik pekerjaam	Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Dimensi <i>skill variety</i>	1-5	5	1990	398	Baik
2	Dimensi <i>task identity</i>	6-10	5	2340	468	Baik
3	Dimensi <i>task signifikan</i>	11-14	4	1648	412	Baik
4	Dimensi <i>autonomy</i>	15-19	5	2260	452	Baik
5	Dimensi <i>feedback</i>	20-23	4	2008	502	Baik
	Variabel Karakteristik pekerjaan		23	10246	445.48	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Bila diinterpretasikan Tabel 4.4 di atas tampak secara umum bahwa variabel karakteristik pekerjaam Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh secara umum masih tergolong “baik” dengan rata-rata skor 445.48. Artinya karakteristik pekerjaan perlu dipertahankan oleh para pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai rumah sakit. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai jasa rumah sakit tentu saja dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi karakteristik serta indikator-indikator pekerjaan itu sendiri..

Lebih jelasnya bagaimana dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan itu diperankan di Rumah Sakit Ibu dan Anak, dapat disajikan pada uraian berikut.

a. **Sub Variabel *Task Identity***

Variabel *task identity* (variasi keterampilan) pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi indikator. (1). Adanya keterampilan suatu pekerjaan (2). kemampuan untuk melakukan pekerjaan. (3). mempunyai keragaman pekerjaan yang tinggi (4). bakat untuk menyelesaikan Pekerjaan. (5). Keragaman ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan Kelima indikator ini digulirkan kedalam 5 butir kuesioner. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Skor Indikator Dimensi *Task Identity***

No	Indikator Variabel <i>Task Identity</i> Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Adanya keterampilan suatu pekerjaan	1	468	468	Baik
2	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan	1	312	312	Kurang Baik
3	Mempunyai keragaman pekerjaan yang tinggi	1	468	468	Baik
4	Bakat untuk menyelesaikan Pekerjaan	1	468	468	Baik
5	Keragaman ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan	1	468	468	Baik
	<b>Skor Sub Variabel <i>Task Identity</i></b>	5	2184	436.8	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi variasi keterampilan yang dimiliki pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 436.8 (kategori baik). Ini menggambarkan bahwa variasi keterampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di Rumah sakit di RSIA Aceh. Karena itu, agar pegawai memiliki variasi keterampilan perlu diberikan pelatihan yang bervariasi serta kemampuan. Artinya, jika pelatihan bervariasi diberikan kepada pegawai dan keterampilan pegawai ditingkatkan maka mereka akan memiliki variasi keterampilan dalam bekerja sehingga tidak membuat mereka jenuh dalam bekerja. Sebab, kejenuhan akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

#### **b. Sub Variabel *Skill Identity***

Variabel *skill identity* (kejelasan) tugas pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam memberikan pelayanan terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi indikator (1). Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (2). memerlukan diidentifikasi dalam suatu pekerjaan. (3). Perlu suatu pekerjaan di spesialisasikan dan rutinitas (4). Tugas yang diberikan sebagai bagian dari pekerjaan. (5). Karyawan bekerja perlu memakai satu tim (kelompok).

Kelima indikator ini digulirkan kedalam 5 butir kuesioner. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Indikator Dimensi *Skill Identity***

No	Indikator Variabel <i>Skill Identity</i> Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu.	1	312	312	Kurang Baik
2	Memerlukan diidentifikasi dalam suatu pekerjaan	1	468	468	Baik
3	Perlu suatu pekerjaan di spesialisasikan dan rutinitas	1	468	468	Baik
4	Tugas yang diberikan sebagai bagian dari pekerjaan	1	312	312	Baik
5	Karyawan bekerja perlu memakai satu tim (kelompok)	1	468	468	Baik
	<b>Skor Sub Variabel <i>Skill Identity</i></b>	<b>5</b>	<b>2028</b>	<b>405.6</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan secara umum dimensi *skill identity* pekerjaan memiliki skor rata-rata sebesar 405.6 (kategori baik). Ini menggambarkan bahwa kejelasan tugas yang dimiliki pegawai akan memperlancar tugas- tugasnya sehingga merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan. Pegawai yang memiliki kejelasan tugas akan menghindari terjadinya overlapping (penjcaplokan tugas) serta tanggungjawab. Tugas yang jelas dibarengi dengan kemampuan (kompetensi) akan membuat mereka mampu meningkatkan kinerjanya.

#### c. Sub Variabel *Task Significan*

Variabel *task significan* (kepentingan tugas) pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam memberikan pelayanan terdiri atas 4 indikator

yang diukur yaitu meliputi indikator (1). Tingkat kepentingan pekerjaan dapat mempengaruhi orang lain. (2). Sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan yang dibutuhkan. (3). sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak pekerjaan kepada orang lain. (4). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Skor Indikator Dimensi *Task Significan***

No	Indikator Variabel <i>Task Significan</i> Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Tingkat kepentingan pekerjaan dapat mempengaruhi orang lain	1	312	312	Kurang Baik
2	Sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan yang dibutuhkan	1	468	468	Baik
3	Sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak pekerjaan kepada orang lain	1	312	312	Kurang Baik
4	Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja	1	624	624	Baik
	<b>Skor Sub Variabel <i>Task Significan</i></b>	4	1716	429	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi kepentingan tugas yang dimiliki pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 429 (baik). Ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kepentingan akan tugas yang diembannya. Pegawai bekerja di dalam lembaga harus memahami bahwa tugas yang diembannya merupakan kepentingan tugas yang harus dipertahakan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **d. Sub Variabel *Autonomy***

Variabel *autonomy* (tanggungjawab) pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam memberikan pelayanan terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi indikator.

- (1). Dalam pekerjaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- (2). Memberikan dorongan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (3). Memberikan kebebasan substansial, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan.
- (4). Bertanggung jawab dalam menentukan prosedur Pelaksanaan.
- (5). Menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur yang akan dikerjakan.

Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Skor Indikator Dimensi *Autonomy***

No	Indikator Variabel <i>Autonomy</i> Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Dalam pekerjaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya	1	468	468	Baik
2	Memberikan dorongan dan kebikaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya	1	417	417	Baik
3	Memberikan kebebasan substansial, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan.	1	387	387	Kurang Baik
4	Bertanggung jawab dalam menentukan prosedur Pelaksanaan	1	499	499	Baik
5	Menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur yang akan dikerjakan	1	371	371	Baik
	<b>Skor Sub Variabel Misi</b>	<b>5</b>	<b>2142</b>	<b>428.4</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi tanggungjawab pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 428.4 (kategori baik). Ini menggambarkan bahwa pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok yang diembannya. Tanggungjawab merupakan keharusan dari setiap pekerjaan yang diterima sekaligus merupakan dasar penilaian kepada pegawai terhadap kinerjanya.

### e. Sub Variabel *Feedback*

Variabel *feedback* (umpan balik) pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam meningkatkan kinerjanya terdiri atas 4 indikator yang diukur yaitu meliputi indikator.(1). mendapat umpan balik dari pengetahuan dari hasil pekerjaan. (2). Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, dan karyawan yang lainnya.(3). Umpan Balik dapat diberikan berupa hadiah atau bonus. (4). Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi Pekerjaan. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Skor Indikator Dimensi *Feedback***

No	Indikator Variabel <i>feedback</i> Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Mendapat umpan balik dari pengetahuan dari hasil pekerjaan	1	405	405	Baik
2	Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, dan karyawan yang lainnya	1	397	397	Baik
3	Umpan Balik dapat diberikan berupa hadiah atau bonus	1	405	405	Baik
4	Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi Pekerjaan	1	509	509	Baik
	<b>Skor Sub Variabel <i>feedback</i></b>	<b>4</b>	<b>1716</b>	<b>429</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi *feedback* pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 429 (kategori baik). Ini menggambarkan bahwa pegawai ingin segera mendapat umpan balik dari hasil pekerjaannya. Umpan balik



yang segera diberitahukan kepada pegawai akan membuat mereka ingin cepat tahu hasil kerjanya. Artinya umpan balik merupakan bahagian dari kinerja itu sendiri. Umpan balik yang segera disampaikan kepada pegawai akan membuat mereka ingin tahun hasil capaian kerjanya.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh

Variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas lima dimensi yaitu (1). Kuantitas dari hasil, (2). Kualitas dari hasil, (3). Ketepatan waktu dari hasil (4). Kehadiran (5). Komunikasi bekerja sama. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing dimensi dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Skor Dimensi Variabel Kinerja pegawai  
Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh**

No	Indikator Variabel Kualiatas Pelayanan RSIA	Jumlah Item	Skor	Rata- rata Skor	Kategori
1	Kuantitas dari hasil	5	2340	468	Baik
2	Kualitas dari hasil	5	2040	408	Baik
3	Ketepatan waktu dari hasil	5	1985	397	Baik
4	Ketepatan waktu	5	1930	386	Kurang Baik
5	Komunikasi dalam bekerjasama	4	2064	516	Baik
	Variabel Kinerja Pegawai	24	10359	431.63	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Bila diinterpretasikan Tabel 4.9 di atas tampak secara umum bahwa variabel kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh secara umum tergolong baik dengan rata-rata skor 431.63. Artinya, kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selama ini kepada pasien masih baik.

Meskipun ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan masih kurang baik. Karena itu, kinerja pegawai tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan pegawai itu sendiri. Artinya, jika dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan itu dipatuhi dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### **3. Variabel Dimensi Kuantitas dari Hasil**

Variabel kuantitas dari hasil kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi indikator

- (1). Hasil pekerjaan mendekati sempurna.
- (2). Bisa beradaptasi dengan bahagian yang lain.
- (3). Bisa tampil didepan umum untuk dimengerti.
- (4). Memenuhi syarat yang telah ditetapkan dengan SOP
- (5). Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan Rumah Sakit.

Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Skor Indikator Dimensi Kuantitas dari Hasil**

No	Indikator Variabel Kuantitas dari Hasil Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Hasil Pekerjaan Mendekati Sempurna	1	409	409	Baik
2	Bisa beradaptasi dengan bahagian yang lain	1	387	387	Kurang Baik
3	Bisa tampil didepan umum untuk dimengerti	1	355	355	Kurang Baik
4	Memenuhi syarat yang telah ditetapkan dengan SOP	1	502	502	Baik
5	Hasil Kerja sesuai dengan yang diharapkan Rumah Sakit		504	540	Baik
	<b>Skor Variabel Kuantitas dari hasil</b>	<b>5</b>	<b>2157</b>	<b>431.4</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Bila diinterpretasikan Tabel 4.10 di atas tampak secara umum bahwa variabel kuantitas dari hasil pekerjaan pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh secara umum tergolong baik dengan rata-rata skor 431.4. Artinya, kuantitas hasil capaian kinerja pegawai tergolong baik. Seperti pembuatan laporan triwulan dapat dikerjakan sesuai dengan beban (volume) pekerjaan itu sendiri.

#### 4. Variabel Dimensi Kualitas dari Hasil

Variabel kualitas dari hasil pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi aspek (1). Kualitas, hasil aktivitas mendekati sempurna, (2). penampilan aktivitas memenuhi tujuan yang diharapkan (3). Hasil kinerja pegawai tepat waktu. (4). Ketepatan menyelesaikan pekerjaan (4). Kepuasan Konsumen kerja Kelima indikator ini digulirkan

kedalam 5 butir kuesioner. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Skor Indikator Dimensi Kualitas dari Hasil**

No	Indikator Variabel Kualitas dari Hasil	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kualitas, hasil aktivitas mendekati sempurna	1	398	398	Baik
2	Penampilan aktivitas memenuhi tujuan yang diharapkan	1	504	504	Baik
3	Hasil Kinerja pegawai Tepat waktu	1	389	389	Kurang Baik
4	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	1	471	471	Baik
5	Kepuasan Konsumen kerja	1	294	294	Kurang Baik
	<b>Skor Variabel Kualitas dari Hasil</b>	<b>5</b>	<b>2056</b>	<b>411,2</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi kualitas dari hasil memiliki skor rata-rata sebesar 411.2 (kategori baik). Ini menggambarkan kinerja pegawai di RSIA Aceh dari sisi kuantitas dari hasil tergolong baik. Kualitas pekerjaan merupakan idaman semua para stakeholders. Meski demikian hasil observasi yang dilakukan peneliti pun tampak bahwa masih ada kualitas pekerjaan yang seharusnya dituntut dari pegawai seperti kualitas pembuatan laporan tahunan yang terkadang hanya mengerjakan waktu penyelesaian sehingga terbaikan kualitas pekerjaan tersebut.

## 5. Variabel Ketetapan Waktu

Variabel ketepatan waktu dari hasil capaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas 5 indikator yang diukur yaitu meliputi aspek (1). Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (2). Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat diperlukan setiap saat. (3). Melihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan. (4). Hasil pekerjaan dari awal sampai dengan akhir sesuai (5). Konsisten dengan waktu. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Skor Indikator Dimensi Ketetapan Waktu**

No	Indikator Variabel Ketetapan Waktu Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Menyelesaikan pekerjaan Tepat waktu.	1	372	372	Kurang Baik
2	Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat diperlukan setiap saat.	1	401	401	Baik
3	Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.	1	396	396	Baik
4	Hasil pekerjaan dari awal sampai dengan akhir sesuai harapan	1	395	395	Baik
5	Konsisten dengan waktu	1	375	375	Kurang Baik
	<b>Skor Variabel Ketetapan Waktu</b>	5	1939	387.8	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi ketepatan waktu menyelesaikan tugas masih tergolong kurang dengan skor rata-rata sebesar 387.8 (kategori kurang baik). Ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu melakukan

pekerjaan di RSIA Aceh masih selalu molor dari waktu yang ditetapkan. Tidak konsistennya pegawai mengikuti waktu disebabkan masih minimnya peralatan yang dimiliki Rumah sakit Ibu dan Anak.

## 6. Variabel Dimensi Tanggungjawab

Variabel tanggungjawab pegawai RSIA terdiri 4 indikator yang diukur yaitu meliputi aspek (1). Mempertanggungjawabkan pekerjaannya (2). Memiliki komitmen, (3). Tidak merugikan jam kerja orang lain (4). Dapat menjaga fasilitas yang ada, baik material maupun keselamatan. (5). Proses pelaksanaan dapat dijadwalkan dengan tepat waktu. Kelima indikator ini digulirkan kedalam 5 butir kuesioner. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Skor Indikator Dimensi Tanggungjawab**

No	Indikator Variabel Tanggungjawab Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Mempertanggungjawabkan pekerjaannya	1	399	399	Baik
2	Memiliki komitmen	1	410	410	Baik
3	Tidak merugikan jam kerja orang lain	1	398	398	Baik
4	Dapat menjaga fasilitas yang ada, baik material maupun keselamatan	1	412	412	Baik
5	Proses pelaksanaan dapat dijadwalkan dengan tepat waktu	1	375	375	Kurang Baik
	<b>Skor Variabel Tanggungjawab</b>	5	1994	398.8	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Jika dicermati hasil penelitian menunjukkan dimensi tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya memiliki skor rata-rata sebesar 398.8 (kategori baik). Ini menggambarkan bahwa tanggungjawab pegawai di RSIA Aceh sesuai dengan tupoksinya tergolong baik.

### 7. Variabel Dimensi Komunikasi Bekerjasama

Variabel komunikasi bekerjasama pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh terdiri atas 4 indikator yang diukur yaitu meliputi aspek (1). Berkomunikasi antar sesama (2). Dapat dimengerti oleh yang lainnya (3). Bisa diandal dan saling berinteraksi (4). Berkomunikasi dapat mencairkan segala persoalan. Keempat indikator ini digulirkan kedalam 4 butir kuesioner. Hasil skor penilaian responden untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Skor Indikator Dimensi Komunikasi Bekerjasama**

No	Indikator Variabel Komunikasi Bekerjasama Item	Jumlah Item	Skor	Rata-rata Skor	Kategori
1	Berkomunikasi antar sesama	1	513	513	Sangat Baik
2	Dapat dimengerti oleh yang lainnya	1	519	519	Baik
3	Bisa diandal dan saling berinteraksi	1	417	417	Baik
4	Berkomunikasi dapat mencairkan segala persoalan	1	583	583	Baik
	<b>Skor Variabel Komunikasi Bekerjasama</b>	<b>4</b>	<b>2032</b>	<b>508</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Hasil penelitian menunjukkan dari dimensi (sisi) komunikasi untuk bekerjasama dengan sesama tim kerja (team work) memiliki skor rata-rata sebesar 508 (kategori baik). Ini menggambarkan komunikasi yang terjadi selami ini di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh adalah baik. Mereka menyadari komunikasi merupakan alat untuk memahami apa yang dikehendaki pegawai ataupun lembaga. Tanpa komunikasi RSIA lembaga itu akan hampa.

#### **D. Pengujian Statistik Simultan (Secara Total/Serentak)**

Sebagaimana disajikan pada bab III terdahulu penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis sebanyak lima butir dengan menggunakan regresi ganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi (1).normalitas, (2). heteroskedastisitas, (3). multikolinearitas (4). autokorelasi dan (5).linear berganda.

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yaitu pengaruh dimensi (1). Kuantitas dari hasil, (2). Kualitas dari hasil, (3). Ketepatan waktu dari hasil (4). Kehadiran, (5). Komunikasi bekerja sama di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Asumsi-asumsi tersebut akan diuraikan lebih lanjut.



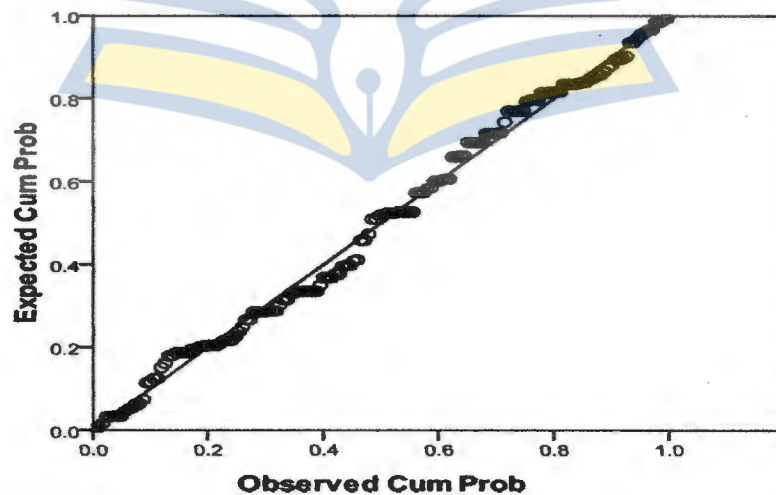
## 1. Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil yaitu sebanyak 156 pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh . Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

Gambar 4.1

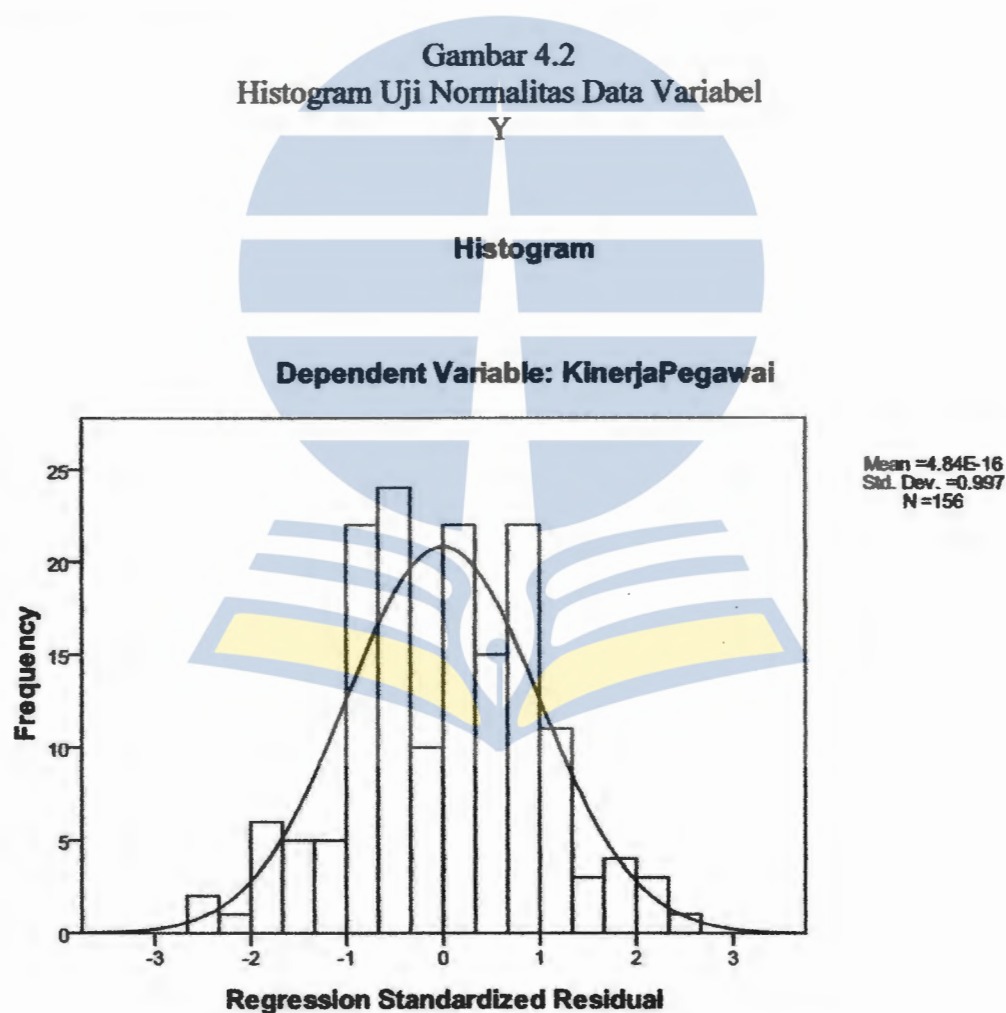
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Sumber: Data Primer Diolah 2014

Gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpenjar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer 2014 diolah

Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan

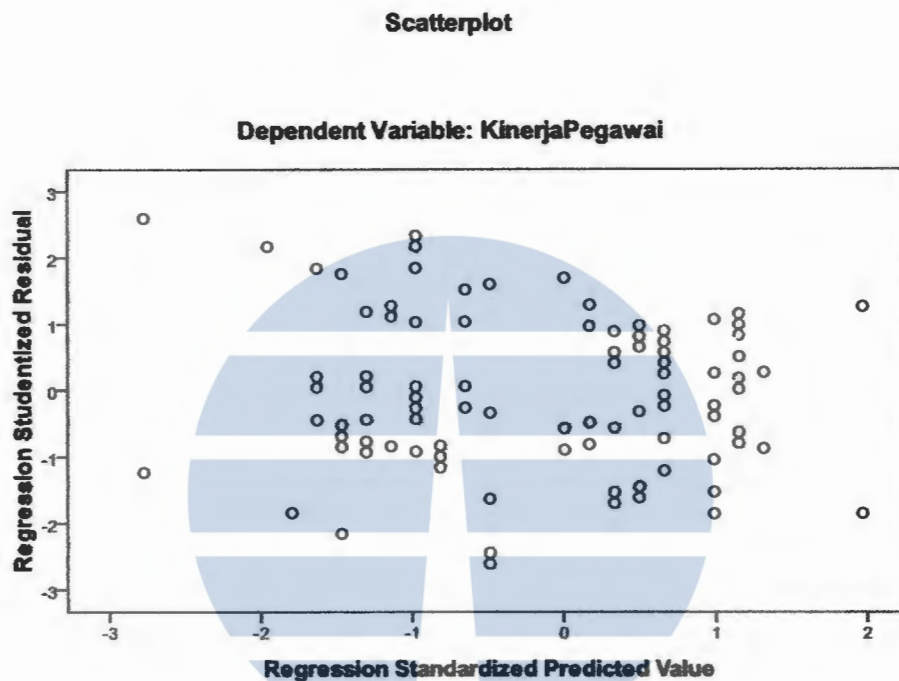
oleh garis lengkung berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model tersebut.

Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:

**Gambar 4.3**  
**Scatterplot Uji**  
**Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer 2014 diolah

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-172.166	90.806		-1.896	.060		
Variasi Keterampilan	1.061	.570	.149	1.863	.064	.962	1.040
Kejelasan	.035	.590	.005	.059	.953	.924	1.083
Kepentingan Tugas	1.186	.549	.175	2.161	.032	.938	1.066
Tanggung Jawab	-.152	.580	-.021	-.261	.794	.982	1.018
Umpan Balik	1.219	.559	.174	2.181	.031	.966	1.035

Dependent Variable: Peng.Karakteristik Pekerjaan RSIA Aceh

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2014

Berdasarkan gambar pada tabel 4.18 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1,083 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara satu variabel dependent (kinerja pegawai di RSIA dengan variabel independent  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$ = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$ = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).

$X_5$ = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

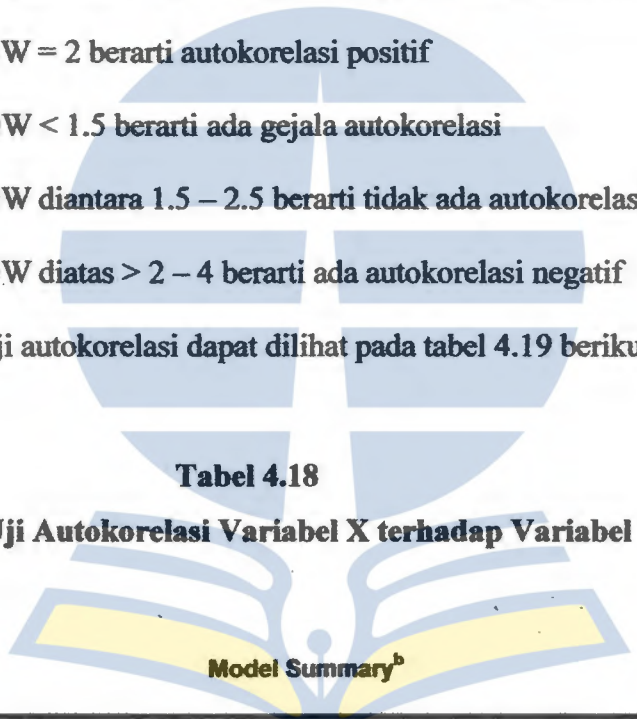
#### 4. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi
- 3) Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- 4) Angka DW diatas > 2 – 4 berarti ada autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y**



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.178	6.193	1.567

a. Predictors: (Constant), Peng.Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Diloah dari SPSS 2014

Dari tabel 4.19 diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,567. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y (kinerja pegawai) sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW berada diantara 1,8 – 2,0 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memehuni asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

### 5. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$  = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$  = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5$  = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai di RSIA.

Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh dimasa akan datang akan bisa diramalkan oleh faktor (1). Kuantitas dari hasil, (2). Kualitas dari hasil, (3). Ketepatan waktu dari hasil (4). Kehadiran (5). Komunikasi bekerja sama. Adapun persamaan regresi berganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \varepsilon$ . Lebih

jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-172.166	90.806		-1.896	.060		
	Variasi Keterampilan	1.061	.570	.149	1.863	.064	.962	1.040
	Kejelasan	.035	.590	.005	.059	.953	.924	1.083
	Kepentingan Tugas	1.186	.549	.175	2.161	.032	.938	1.066
	Tanggung Jawab	-.152	.580	-.021	-.261	.794	.982	1.018
	Umpan Balik	1.219	.559	.174	2.181	.031	.966	1.035

Dependent Variable: Peng. Karakteristik Pekerjaan RSIA Aceh

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2014

Dari tabel 4.20 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : Kinerja pegawai (Y) = - 172.166 + 1,061X<sub>1</sub> + 0.035X<sub>2</sub> + 1,186X<sub>3</sub> - 0.152X<sub>4</sub> + 1,219X<sub>5</sub> persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



- 1)  $Y =$  Konstanta sebesar -172.166 ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independen yaitu  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = 0$ . Maka kinerja pegawai tetap sebesar 172.166. Artinya, apabila Pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh tidak mampu mengimplementasikan  $X_1 =$  Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2 =$  Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3 =$  Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4 =$  Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5 =$  Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) maka kinerja pegawai pegawai yang dihasilkan akan tetap ada sebesar 172.166. Sebaliknya, apabila pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh mampu mengimplementasikan  $X_1 =$  Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2 =$  Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3 =$  Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4 =$  Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5 =$  Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*), di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dengan baik maka kinerja pegawai akan bertambah atau mengalami kenaikan sebesar 172.166. Meski demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor  $X_1 =$  Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2 =$  Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3 =$  Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4 =$  Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5 =$  Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*). tetapi masih ada juga variabel lain

yang tidak terdeteksi ( $\epsilon/\epsilon$ ) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, kepemimpinan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan komunikasi.

- 2) Koefisien regresi  $X_1$  (*skill variety*) = 1,061 Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel *skill variety* sebesar satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap maka kinerja pegawai di RSIA pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,061.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  (*task identity*) = 0.035. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel *task identity* pegawai sebesar satu satuan atau 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai di RSIA Aceh akan mengalami peningkatan sebesar 0.035.
- 4) Koefisien regresi  $X_3$  (*task significant*) = 1,186. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel *task significant* sebesar satu satuan atau 1% sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,186.
- 5) Koefisien regresi  $X_4$  (*autonomy*) = -0.152. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel *autonomy* sebesar satu satuan atau 1% sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0.152.
- 6) Koefisien regresi  $X_5$  (*feedback*) = 1,219. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel *feedback* sebesar satu satuan sementara atau 1% sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,219.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen yaitu  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$ = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$ = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5$ = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) dapat menjelaskan variabel independen (Y) yaitu kinerja pegawai RSIA. Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.178	6.193	1.567

a. Predictors: (Constant), Peng.Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Diloah dari SPSS 2014

Dari hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau  $R^2$  sebesar 0,428, artinya 42.8% variasi variable  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$ = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$ = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5$ = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah

dilaksanakan (*feedback*). dapat menerangkan variasi variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. Atau kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh dipengaruhi oleh  $X_1$  = Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2$  = Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3$  = Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4$  = Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5$  = Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) sebesar 42.8%. Sedangkan sisanya 57.2% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya motivasi, sarana dan prasarana, kepemimpinan dan lain-lain.

Dengan demikian kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai. Selanjutnya, untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial atau satu persatu akan diuji pada uraian berikut.

#### **E. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu)**

Sebagaimana disajikan pada Bab II terdahulu bahwa hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada lima butir, kelima butir tersebut akan diuji satu persatu.

##### **1. Pengaruh Dimensi *Skill Variety* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *skill variety* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

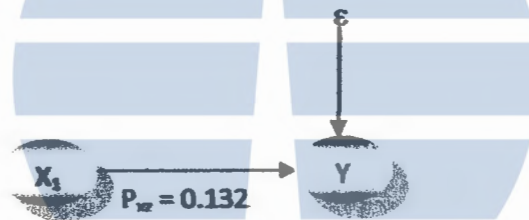
$H_0 : \rho_{X_1Y} = 0$  Tidak terdapat pengaruh *skill variety* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

$H_1 : \rho_{X_1Y} > 0$  Terdapat pengaruh *skill variety* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Berdasarkan pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung *skill variety* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar  $(P_{yx_1}) = 0.132$  sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.4 : Path Diagram Pengaruh *skill variety* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Jika dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhan *skill variety* terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu  $0.132 \times 0.132 \times 100\% = 1.74\%$ . Ini memberi pengertian jika *skill variety* pegawai dioptimalkan akan membuat karakteristik pekerjaan semakin kuat yang pada gilirannya kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh akan semakin bermutu. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima pada penelitian dengan menggunakan sensus. Artinya, peneliti tidak menggunakan sampel, sehingga tidak perlu dilanjutkan kepada pengujian uji t (test t).

Adanya pengaruh *skill variety* terhadap kinerja pegawai sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Saefullah (2007:199), Thoah (2005 : 4-5). Karena itu, apabila pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh tidak memahami karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai tidak bermutu. Itu sebabnya, *skill variety* pegawai dalam bentuk pembuatan bahan-bahan keputusan di rumah sakit tersebut akan membuat mereka semakin diperhatikan.

Karena itu, pekerjaan yang beragam (bervariasi) dipandang lebih menantang karena mencakup beberapa jenis pekerjaan. pekerjaan seperti ini akan menghilangkan rasa kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan. Variasi keterampilan adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

## 2. Pengaruh Dimensi *Task Identity* (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

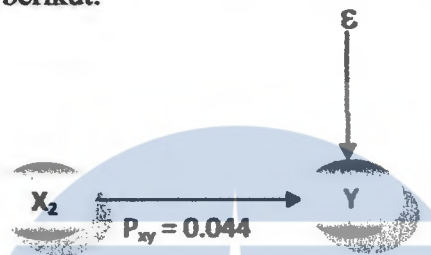
Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *task identity* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$  Tidak terdapat pengaruh *task identity* terhadap kinerja pegawai  
Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

$H_1 : \rho_{X_2Y} > 0$  Terdapat pengaruh *task identity* terhadap kinerja pegawai

### Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Berdasarkan pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 15.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung *task identity* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar ( $P_{yx_2}$ ) = 0.044, sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.5 : Path Diagram Pengaruh *task identity* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Jika dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhan *task identity* terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu  $0.044 \times 0.044 \times 100\% = 0.19\%$ . Ini memberi pengertian jika pegawai konsisten melaksanakan karakteristik pekerjaan maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai rumah sakit yang semakin lebih baik.. Artinya, pengaruh *task identity* menjalankan karakteristik pekerjaan tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dengan *task identity* dapat mewujudkan kualitas pelayanan pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh.

Dengan demikian Identitas tugas yang ada di Rumash Sakit Ibu dan Anak Aceh adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian dari seluruh bagian tugas yang dapat diidentifikasi. Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang

lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

Dengan demikian pengujian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh *task identity* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh terbukti pada penelitian ini dengan menggunakan sensus. Artinya, peneliti tidak menggunakan/mengambil sampel, sehingga tidak perlu dilanjutkan kepada pengujian uji t (test t).

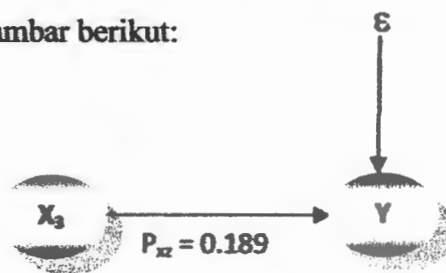
### 3. Pengaruh Dimensi *Task Significant* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *task significant* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_3Y} = 0$  Tidak terdapat pengaruh *task significant* terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

$H_1 : \rho_{X_3Y} > 0$  Terdapat pengaruh *task significant* terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Berdasarkan pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung *task significant* ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar ( $P_{yx_3} = 0.189$ , sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.6 : Path Diagram Pengaruh *Task Significant* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)



Jika dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhannya *task significant* terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu  $0.189 \times 0.189 \times 100\% = 3.57\%$ . Ini memberi pengertian jika *task significant* pegawai terbentuk menjalankan tugasnya ini mencerminkan akan menumbuhkembangkan karakteristik pekerjaan. Artinya, pengaruh *task significant* untuk membentuk kinerja pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dengan *task significant*, dapat membentuk kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh.

Signifikansi tugas di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

Dengan demikian pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh *task significant* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh terbukti pada penelitian ini dengan menggunakan sensus. Artinya, peneliti tidak menggunakan/mengambil sampel, sehingga tidak perlu dilanjutkan kepada pengujian uji t (test t).

#### **4. Pengaruh Dimensi *Autonomy* (X4) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *autonomy* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

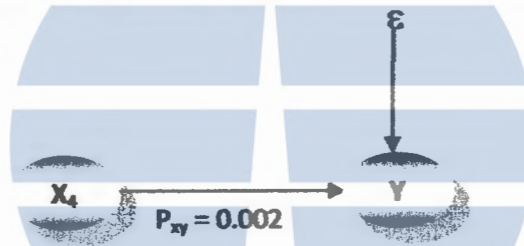
$H_0 : \rho_{X_4Y} = 0$  Tidak terdapat pengaruh *autonomy* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

$H_1 : \rho_{X_4Y} > 0$  Terdapat pengaruh *autonomy* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Berdasarkan pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 15.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung *autonomy* ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar  $(P_{yx_4}) = 0,002$ , sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.7 : Path Diagram Pengaruh *autonomy* ( $X_4$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Jika dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhannya *autonomy* terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu  $0.002 \times 0.002 \times 100\% = 0.04\%$ . Ini memberi pengertian jika *autonomy* dilakukan dengan intensif maka akan diikuti perubahan kinerja pegawai yang semakin optimal sebesar 0.04%. Artinya, pengaruh *autonomy* untuk membentuk kinerja pegawai pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dengan *autonomy* dapat membentuk kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Otonomi tugas yang diberikan kepada pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh adalah sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan

substansial, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya. Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

Dengan demikian pengujian hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh *autonomy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh terbukti pada penelitian ini dengan menggunakan sensus. Artinya, peneliti tidak menggunakan/mengambil sampel, sehingga tidak perlu dilanjutkan kepada pengujian uji t (test t). Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

##### **5. Pengaruh Dimensi *Feedback* (X5) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *feedback* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

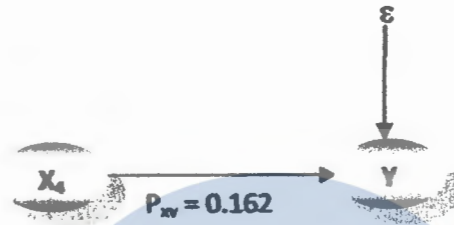
$H_0 : \rho_{X_5Y} = 0$  Tidak terdapat pengaruh *feedback* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

$H_1 : \rho_{X_5Y} > 0$  Terdapat pengaruh *feedback* terhadap kinerja pegawai

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Berdasarkan pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 15.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung *feedback* ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $(P_{YX_5}) = 0,162$ , sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.8 : Path Diagram Pengaruh *Feedback* ( $X_5$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Jika dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhan *feedback* terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu  $0.162 \times 0.162 \times 100\% = 2.62\%$ . Ini memberi pengertian jika *feedback* dilakukan dengan intensif maka akan diikuti perubahan kinerja pegawai yang semakin optimal sebesar 35.88%. Artinya, pengaruh *feedback* untuk membentuk kinerja pegawai pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dengan *feedback* dapat membentuk kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh. Dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat diterima.

Umpan balik hasil pekerjaan harus mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan Balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan atau atasan atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau

bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian. Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Dengan demikian pengujian hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh *feedback* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh terbukti pada penelitian ini dengan menggunakan sensus. Artinya, peneliti tidak menggunakan/mengambil sampel, sehingga tidak perlu dilanjutkan kepada pengujian uji t (test t). Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima. Dengan demikian hipotesis pertama sampai ke lima dapat diterima dan terbukti. Jika ditelusuri ternyata dari kelima dimensi itu yang paling besar pengaruhnya adalah *task significant* (kepentingan tugas) sebesar 3.57% kemudian disusul dan umpan balik sebesar 2.62%. Artinya, pegawai yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh memiliki kepentingan yang sama yaitu tugas yang harus dilaksanakan dan tugas itu ingin segera diketahui hasilnya (umpan balik).

#### 6. Uji Variabel Pakai Tabel Anova atau Uji Simultan/Serentak ( $F_{test}$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaam (X) beserta dimensi-dimensinya yang meliputi dimensi Variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*), Kepentingan Tugas (*task significant*), Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*) dan dimensi Umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan

(*feedback*) secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak di Aceh. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback* terhadap variabel tidak bebas Y (kinerja pegawai pegawai ) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.
- 2)  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback* terhadap variabel tidak bebas Y (kinerja pegawai ) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitasnya  $F$  signifikan  $> 0,05$
- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitasnya nilai  $F$  signifikan  $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data *print out* berikut ini:

Tabel 4.21

Hasil uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25602.780	5	5120.556	2.642	.025 <sup>a</sup>
	Residual	290752.220	150	1938.348		
	Total	316355.000	155			

a. Predictors: (Constant), Umpan Balik, Kepentingan Tugas, Tanggung Jawab, Variasi Keterampilan, Kejelasan

b. Dependent Variable: Karakteristik Pekerjaan

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.22 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.642 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,27. Atau signifikan sebesar 0.025. Nilai ini jauh lebih besar dari 0.05 atau 5%.

Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak dimensi *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback* , terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh.

Dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk menghitung pengaruh *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback*, kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh. Karena itu, kelima dimensi atau karakter dasar pekerjaan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh ternyata dapat dipergunakan untuk memprediksikan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, yaitu dengan menghubungkan karakter-karakter itu dengan kondisi psikologis kritis. Apabila karakter pertama, ke dua dan ke tiga terdapat dalam suatu pekerjaan, maka individu yang melaksanakan pekerjaan itu akan mengalami perasaan berarti (*meaningful*).

Selanjutnya karakter ke empat akan mendorong perasaan tanggung jawab pada pelaksanaannya. Sementara itu karakter ke lima akan memberikan pengetahuan tentang hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Semakin besar ketiga kondisi psikologis kritikal ini ada dalam suatu pekerjaan, maka semakin baik *personal and work outcome* individu pelaksanaannya. Semakin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja sertasemakin rendahnya tingkat ketidakhadiran (*absent*).

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti pada bab terdahulu adalah terbukti dan dapat diterima.

Lebih jelasnya hasil pengujian kelima hipotesis penelitian ini dapat dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.22

**Koefisien Tingkat Pengaruh Variabel Bebas dengan Variabel Tidak Bebas**

No	Hipotesis	Koefisien lintas	Tingkat pengaruh Sugiyono (2004:183)
1	Pengaruh <i>skill variety</i> terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh	0.570	Sedang
2	Pengaruh <i>task identity</i> terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh	0.590	Sedang
3	Pengaruh <i>task significant</i> terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh	0.549	Sedang
4	Pengaruh <i>autonomy</i> terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh	0.580	Sedang
5	Pengaruh <i>feedback</i> terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh	0.559	Sedang

Sumber : Diolah Peneliti 2014



## F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan perhitungan data lapangan dan pengujian hipotesis yang disajikan di atas, jelas tampak ada pengaruh dimensi *skill variety*, *task identity*, *task significant*, *autonomy*, *feedback* terhadap kinerja pegawai di RSIA Aceh baik secara parsial maupun bersama-sama.

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mirwan Prastowo dalam tesisnya PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, STRUKTUR ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESTIKA PULAU MAS KABUPATEN TEGAL *dalam simpulan dari penelitian itu ada terbaca ada pengaruh positif dan signifikan secara determinasi parsial, variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,76%. (sumber : <http://lib.unnes.ac.id/9719> diakses 15 Januari 2014).*

Demikian juga pendapat DIYAH AYU NOVIARINI dalam tesisnya ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA MALANG. Dalam kesimpulannya mengatakan ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Bank Perkereditan. (sumber : <http://osrel.stie-mce.ac.id/page=thesis&level=s2&id=00083>). Kemudian hasil penelitian Yuni Purwitaningsih dalam penelitiannya “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang” disimpulkan ada pengaruh karakteristik pekerjaan

terhadap kinerja pegawai di PT Sebra Cipta Mandiri Malang. (sumber : <http://feunikama.org/ojs/index.php/jrmm/article/view/3>).

Dengan demikian berdasarkan hasil peneliti terdahulu dapat dikatakan ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya jika dilanjutkan kepada pembahasan adanya pengaruh sedang karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh tidak terlepas dari rangkaian *skill variety, task identity, task significant, autonomy, feedback* yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sebab setiap pegawai memiliki karakteristik pekerjaan juga memiliki karakteristik individu (jenis kelamin, umur, pengalaman, pendidikan, budaya) semuanya itu merupakan nilai-nilai, norma-norma/ peraturan yang dijadikan panutan berperilaku dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan tertentu yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Semakin baik karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi tentunya akan menghadapi berbagai macam karakteristik pekerjaan.

Untuk itu diperlukan penyesuaian-penyesuaian yang tepat terhadap segala macam karakteristik pekerjaan yang dihadapi sehingga pada akhirnya individu dapat memahami karakteristik pekerjaannya dengan baik. Jika individu memahami karakteristik pekerjaannya dengan baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sejumlah penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai telah dilakukan. Temuan Wijono (2007) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Supervisor Pasaraya di

Semarang. Penelitian lainnya dilakukan oleh Millete dan Gagne (2008) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sementara itu temuan Akmal (1994) memperlihatkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak mempunyai hubungan yang bermakna dengan salah satu parameter kinerja pegawai.

Dengan demikian, dalam karakteristik pekerjaan tersirat adanya nilai yang harus dipatuhi dan diterima anggota organisasi serta dijalankan dalam setiap kegiatan organisasi. Atau karakteristik pekerjaan itu, merupakan perwujudan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).

Itu sebabnya, karakteristik pekerjaan begitu kuat dan sangat penting dalam organisasi, karena mendasari setiap langkah dan tingkah laku anggota organisasi dan terutama penting ketika menghadapi perubahan dalam organisasi. Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2001) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan.

Sementara itu di kesempatan berbeda, Gunastri (2009) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepusan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat diharapkan memantapkan pekerjaan mereka secara lebih produktif. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai (Wijono, 2007).

Dengan demikian karakteristik pekerjaan adalah wujud dari aspek internal pekerjaan itu sendiri mencakup variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur

dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang dirancang agar karyawan dan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh.

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh menurut hemat penulis disebabkan keragaman tugas di RSIA cukup banyak dijalani oleh karyawan menjadikan mereka tidak merasa bosan selama menjalankan pekerjaannya tersebut. Bahkan dengan adanya keragaman tugas tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih berprestasi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini mendukung pernyataan Kreitner dan Kinichi (2001) bahwa tingginya keragaman tugas akan mampu merangsang timbulnya motivasi internal dalam diri karyawan. Kedua, adanya kejelasan tugas yang harus dikerjakan juga ikut membantu karyawan lebih termotivasi untuk berprestasi. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Davis (2005) bahwa jika tidak ada kejelasan tugas maka pekerja secara psikologi akan terpengaruh dan motivasi kerja umumnya menjadi berkurang. Ketiga, adanya kepentingan tugas menjadikan karyawan tersebut memiliki motif kekuasaan dalam konteks yang positif yaitu keberhasilan penyelesaian tugas yang penting tersebut tidak saja bermanfaat untuk diri karyawan tersebut tetapi juga bagi perusahaan.

Hal ini menguatkan pendapat Davis (1995) bahwa jika tidak ada kepentingan tugas maka pekerja secara psikologi akan terpengaruh dan motivasi kerja umumnya menjadi berkurang. Keempat, adanya otonomi yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat membuat karyawan

dapat lebih bebas dalam menuangkan ide-ide atau cara penyelesaian tugas yang lebih efektif dan efisien sehingga secara tidak langsung mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi karena adanya otonomi yang mereka terima dalam penyelesaian

Bila dicermati dalam UU No 18 tahun 2001 mengenai Otonomi Khusus Bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh Sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam serta UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, intinya bahwa otonomi daerah (OTDA) dengan sasaran utamanya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik seperti pelayanan rumah sakit, kesejahteraan masyarakat lokal, daya saing antar daerah, dan peran serta masyarakat. Artinya, untuk mencapai ketiga sasaran OTDA tersebut pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Karena itu, esensi pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak terlepas dari kinerja yang dicirikan dengan terselenggaranya birokrasi berkinerja tinggi dalam pelayanan publik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik.

Karena itu, variabel karakteristik pekerjaan yang didalamnya mencakup (1). variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*) (2). Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*), (3). Kepentingan Tugas (*task significant*), (4) Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*). (5). Umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*). memberikan sumbangan cukup berarti (bermakna) untuk mewujudkan kinerja pegawai di RSIA Aceh . Dengan demikian, adanya

peningkatan kinerja pegawai tentu tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karena itu, jika pimpinan RSIA tidak membuat karakteristik pekerjaan pegawai maka kinerja pegawai sulit ditingkatkan.

Karena itu, karakteristik pekerjaan adalah salah satu dari fungsi fundamental manajemen yang diperankan oleh pimpinan yaitu fungsi *organizing* (pengorganisasian) agar fungsi itu dapat diterapkan tentu organisasi harus memiliki sejumlah sumber daya (*resources*) dikenal dengan istilah 6 M (the six M) yakni " *Men and Women, Material, Machines, Methods, Money, Markets*" (Winardi, 2004:10). Dengan tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri diharapkan akan lebih mudah mencapai kinerja pegawai.

Apabila kita mencermati sarana manajemen yaitu *Men and Women* adalah sarana manajemen terpenting dalam lembaga pemerintahan khususnya di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. Statement ini dipertegas oleh Zainun (2004:41) "manusia merupakan unsur terpenting, paling utama dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen".

Hal ini disebabkan karena individu-lah bertindak dalam rangka membangun dan mewujudkan kerja sama atau jejaring (*net working*) dengan pihak yang akan melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi. Karena itu, pimpinan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh harus mampu mempersatukan keterampilan-keterampilan (*skills*) yaitu *conceptual skills*, *human skills*, dan *technical skills* yang dimiliki para anggotanya agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh.

Hal senada juga disampaikan Atmosudirdjo (2003:123) “bahwa sistem management yang canggih hanya dapat berfungsi jikalau dijalankan oleh tenaga-tenaga yang memiliki kinerja tinggi tinggi baik moral, intelektual maupun skills”.

Dengan demikian, tugas pokok fundamental yang akan dilakukan pimpinan untuk memahami *Men and Women* (manusia) adalah melaksanakan fungsi *motivating* (pemotivasian). Dengan motivasi (*motivation*) yang meningkat disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas rumah sakit. Dengan demikian motivasi merupakan sebuah determinan penting untuk mengukur kinerja individu dalam setiap organisasi, bahkan sama pentingnya dengan penentuan sasaran organisasi. Ini dipertegas Barker, Alan, (2000:235) mengatakan “*Thus, the task of motivation is at least as important as the task of goal setting*”. Dengan demikian karakteristik pekerjaan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. harus terus dipikirkan sepanjang individu masih anggota organisasi yang bersangkutan.

Adanya perhatian serius terhadap manusia dalam organisasi disebabkan pergeseran pola konsumsi, masa kerja, pengalaman, pendidikan, budaya, umur, kesamaptaaan, perkawinan, afiliasi organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan dipihak lain khususnya dari organisasi itu sendiri menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan yang prima agar organisasi tetap eksis. Keadaan ini tidak dapat dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan sentuhan-sentuhan kemanusiaan, mana kala tidak dikendalikan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sebagaimana di sampaikan Martoyo,

Susilo 2004 : 176) “prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri”.

Untuk memperoleh kinerja *Men and Women* yang optimal pimpinan tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan bagi sesuatu pekerjaan. Melainkan, harus mampu mendorong (membangkitkan), dan mengarahkan *Men and Women* untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan pimpinan jika memahami benar bagaimana membangkitkan atau motivasi pegawai. Salah satu upaya memahami dan membangkitkan karakteristik pekerjaan adalah dengan cara menganalisis apa sesungguhnya Tupoksi pegawai itu sendiri. Karena itu, sukses tidaknya seorang pimpinan apabila mampu mewujudkan karakteristik pekerjaan pegawai itu sendiri dengan cara memahami apa sesungguhnya tupoksinya itu sendiri. Hal senada juga disampaikan Triton, (2010:234) katanya “memahami karakteristik pekerjaan pegawai kebutuhan atau keinginan individu menjadi amat penting diketahui.

Sesungguhnya sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.



Dari perhitungan dan analisis serta interpretasi yang telah dilakukan pada uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dimensi-dimensi karakteristik pekerjaam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh. Dengan demikian hipotesis kerja yang diajukan dalam Bab III pada penelitian ini dapat diterima dan didukung data.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disajikan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), berpengaruh sebesar 1.74% terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Artinya, dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), ini yang terjadi selama ini di Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh.
2. Dimensi prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*) berpengaruh sebesar 0.19% terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Artinya, dimensi prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*) konsistensi ini yang terjadi selama ini di Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh
3. Dimensi kepentingan tugas (*task significant*), berpengaruh sebesar 3.57% terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Artinya, dimensi kepentingan tugas (*task significant*), ini yang terjadi selama ini di Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh
4. Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*) berpengaruh sebesar 0.04% terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Artinya, dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*) ini yang terjadi selama ini di Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh.

5. Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) berpengaruh sebesar 2.62% terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Artinya, dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) ini yang terjadi selama ini di Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh.

Total pengaruh karakteristik pekerjaan beserta dimensi-dimensinya  $X_1 =$  Dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*),  $X_2 =$  Dimensi Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*),  $X_3 =$  Dimensi kepentingan tugas (*task significant*),  $X_4 =$  Dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).  $X_5 =$  Dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) terhadap kinerja pegawai di RSIA di Aceh baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 42.8%. Sedangkan sisanya masih ada faktor lain (epsilon) yang tidak terdeteksi/tersembunyi yang turut mempengaruhi kinerja pegawai paramedis di RSIA di Aceh sebesar 57.2%.

## B. SARAN.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti mengajukan saran untuk kepentingan akademik dan saran praktis yaitu:

1. Adanya keterpengaruhan dimensi variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh, disarankan perlu ditingkatkan keterampilan pegawai dengan cara mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Agar mereka memahami bahwa itu adalah bahagian dari peningkatan kinerja pegawai.

2. Adanya keterpengaruhan dimensi prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh, disarankan agar dibuat kompetensi (kemampuan) apa yang dibutuhkan untuk setiap tugas yang dilaksanakan pegawai bahwa itu adalah bahagian dari peningkatan kinerja pegawai.
3. Adanya keterpengaruhan dimensi kepentingan tugas (*task significant*), terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh disarankan agar pegawai selalu mengutamakan tugas utamanya dilembaga sebab mereka adalah pelayan masyarakat yang melayani sepenuh hati.
4. Adanya keterpengaruhan dimensi kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh disarankan perlu diberikan secara proporsional sebab *autonomy* membuat mereka lebih berdaya tidak selalu tergantung kepada atasannya.
5. Adanya keterpengaruhan dimensi umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di Aceh. Perlu dilaksanakan secara konsisten agar mereka tahu apa yang mereka kerjakan itu telah benar atau salah. Ini adalah bahagian dari nilai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini masih ditemukan faktor lain (*epsilon*) yang berpengaruh dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan dilakukan penelitian lanjutan dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTKA

- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 13 No.1 April 2011.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Greenberg dan Baron. 1997. *Organizational Culture*, Penerjemah Rijadi, Penerbit : *Gunung Agung, Jakarta*.
- Gunastri, Ni Made. 2007. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Kecak Denpasar), *Forum Manajemen*, Volume 7, Nomor 1 Tahun 2007.
- Haryanto, Tri, dan Widodo, Untung Sri. 2009. Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Surakarta: *Jurnal Universitas Slamet Riyadi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: *Remaja Rosdakarya*.
- Mathieu, I., and Zajac, D. 2000. *A Review and Metaanalysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Miner, 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Penerjemah Adiarni, N. *Binarupa Aksara, Jakarta*.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Penerbit USU.
- Prayitno, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Setyorini, Christina Tri. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT*, Purwokerto: *Jurnal, Unsoed*.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sjabadhyni dkk. 2001. *Manajemen dan Organisasi, Bandung* : Penerbit : Citra Aditya Karya.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 2005, *Efektivitas Organisasi, Jakarta* : Erlangga.
- Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Zahid. 1997. *Manajemen Organisasi Perusahaan*, Pressindo, Jakarta.
- . 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP-UNDIP.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 1975. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Robbins, S.P., 2002. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa oleh Adyana Pujaasmaka, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Schuler, Rendall S., Susan, Jackson, E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Terjemahan Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Stevens, John M., Janice, M., Beyer dan Harrison M., Trice, 1978. Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment, *Academy of Management Journal*, 21, hlm, 380 - 396.

- Taylor, Bernard, W. 2001. *Sains Manajemen Pendekatan Matematika untuk Bisnis*. Terjemahan Chaerul D. Djokman, Jakarta: Salemba Empat, Pearson Education Asia Pte. Ltd.
- Usmara, A. 2003. *Hand Book of Organizations: Kajian Dan Teori Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Buchanan, Bruce. 2004. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science*, Vol. 19, hlm. 533-946.
- Cellucy, Antony, J. dan Vries, David, L., De. 2001. Measure Managerial Satisfaction A Manual for The MJSQ Teachnical Report 11, *Center for Creative Leadership*.
- Christiawan dan Sampurno. 2003. *Kapita Selekta Industri Konstruksi Nasional*, Edisi : I, Jakarta: PT. Nawa Management and Engineering Services.
- Ervianto, Wulfram. 2002. *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Goodale J.G. 2003. Effect of Personal Background & Training On Work Values of the Hardcore Unemployed, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 57, hlm.1-9.
- Hackman, J., Richard & Greg R., Oldham. 2001. Development of The Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, hlm. 159-170.
- Hanafi, M., Manduh. 2002. *Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Handoko, T., Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Herman, Jeanne B., Randall B., Dunham dan Charles L., Hulin. 2005. Organizational Structure Demographic Characteristic, and Employee Responses, *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 13, hlm. 206 - 232.
- Morrow, P.C., McElroy, J.C., dan Blum M., 2000. Work Commitment Among Departement of Transportation Employees, Profesional Notes, *Review of Public Personnel Administration*, 8, No. 3, him. 96-104.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. dan Steers, R.M., 2002. *Employee Organization Linkages, The Psychology of Commitment Absenteism, and Turnover*, New York: Academic Press, hlm. 28 - 49.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Metode penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Nawawi, Hadari. 1999. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia
- Soejono. 2001. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3S.
- Yudhoyono, Bambang. 2002. *Otonomi Daerah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Undang-Undang Nomor 43, Tahun 1999. Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2002 memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*
- As’ad. (2008). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Brouwer, M.A.W. dkk. 2009. *Kepribadian dan perubahannya. edisi 2*. Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003, *perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung*, PT Refika Aditama.
- Tenaga Kerja R.I . As’ad Moh, 2000, *Psikologi Industri*, Yogyakarta :
- Liberty Ahmad S. Ruky, 2001, *system Manajemen Kinerja*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Al Rasyid,



- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Jakarta :PT. Prenhalindo.
- Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta, BPFE
- Alfabeta Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung* , PT. Refika Aditama.
- Sondang P Siagian, 2003, *Filsafat Administrasi*, Jakarta PT. Toko Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_ , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Suhaimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi II, Jakarta
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, cetakan pertama.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2009, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

**PETUNJUK PENGISIAN :**

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :

**4 = Sangat Baik**

**3 = Baik**

**2 = Kurang Baik**

**1 = Tidak Baik**

No	Variabel Bebas Karakteristik Pekerjaan (X)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
	<b>1.Task identity (Variasi keterampilan/X1 )</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Apakah seseorang perlu adanya keterampilan suatu pekerjaan?.				
2.	Bila seseorang Kurang Sehat, bisakah mengerjakan Tupoksinya?.				
3.	Bagaimana Seseorang mempunyai Banyak Pekerjaan?				
4.	Karyawan yang Handal Mempunyai bakat untuk menyelesaikan Pekerjaan.				
5.	Mempunyai ketrampilan bervariasi yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan supaya tidak membosankan?.				
	<b>2. Skill identity (Kejelasan/X2)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Apakah dalam penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu?.				
7.	Dalam melaksanakan tugas harus memerlukan identifikasi pekerjaan.				
8.	Apakah suatu pekerjaan harus di Khususkan secara rutinitas?				
9.	Dalam Suatu yang dibebankan harus sesuai dengan tugasnya?				
10.	Karyawan bekerja perlu memakai satu tim (kelompok)				
	<b>3.Task significance (Kepentingan Tugas/X3)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Suatu Pekerjaan pekerjaan dapat mempengaruhi orang lain?.				
12.	Apakah suatu kepentingan pekerjaan lebih dibutuhkan?.				
13.	Perluakah suatu pekerjaan harus diperlihatkan kepada orang lain?.				

14.	Bila seseorang merasakan penting suatu pekerjaan berarti ia cenderung mempunyai kepuasan kerja yang optimum?.				
	<b>4. Autonomy (tanggung jawab/X4)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
15.	Bisakahkah seorang pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya?.				
16.	Dengan memberikan dorongan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya?.				
17.	Menentukan waktu oleh karyawan dan mengontrol oleh atasan dalam suatu pekerjaan?.				
18.	Seorang Karyawan harus bertanggung jawab dalam menentukan prosedur Pelaksanaan pekerjaannya?.				
19.	Setiap Pekerjaan harus selalu berpedoman pada prosedur (SOP)?.				
	<b>5. Feed back (Umpan balik/X5)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20.	Harus adanya respon dari dari pihak lain dari hasil pekerjaan.				
21.	Umpan balik merupakan perbaikan untuk selanjutnya dari suatu pekerjaan?.				
22.	Dengan memperhatikan Umpan Balik dapat diberikan berupa hadiah atau bonus?.				
23.	Karyawan harus mengetahui seberapa baik prestasi Pekerjaan dengan adanya Umpan balik?.				

No	Variabel Tidak Bebas Kinerja Pegawai (Y)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
	<b>1. Kualitas dari hasil.</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Semua Pekerjaan harus dikerjakan secara Sempurna?.				
2.	Pekerjaan kita bisa diketahui oleh bahagian yang lain?.				
3.	Bisa dipertanggung jawabkan dari hasil pekerjaan didepan umum?				
4.	Pekerjaan selalu mengikuti Prosudur atau SOP?.				
5.	Hasil Kerja sesuai dengan yang diharapkan Rumah Sakit?.				
	<b>2. Kuantitas dari hasil.</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Semua Hasil kerja dikirimkan kepada sektor yang dibutuhkan?				

7.	Penampilan aktivias pekerjaan memenuhi tujuan yang diharapkan?				
8.	Hasil kerja pegawai tepat waktu supaya kinerja baik.				
9.	Dalam Suatu pekerjaan cepat dan tepat sasaran?				
10.	Kepuasan Konsumen dalam pekerjaan selalu dijaga				
	<b>3.Ketepatan waktu</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Dalam Menyelesaikan suatu pekerjaan betul-betul dikerjakan Tepat waktu.				
12.	Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat diperlukan setiap saat.				
13.	Melihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.				
14.	Hasil pekerjaan dari awal sampai dengan akhir falit dan terarah.				
15.	Semua pekerjaan bisa diperlukan kapan saja Konsisten dengan waktu				
	<b>4.Tanggung Jawab</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16.	Membuat Laporan hasil pekerjaan untuk dipertanggungjawabkan.				
17.	Hasil Pekerjaan dengan Laporan sesuai (komitmen).				
18.	Dalam suatu Pekerjaan harus bekerja masing-masing tidak merugikan jam kerja orang lain.				
19.	Dapat menjaga fasilitas yang ada, baik material maupun keselamatan.				
20.	Proses pelaksanaan dapat dijadwalkan dengan matang dan terencana				
	<b>5.Komunikasi bekerja sama</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21.	Saling berinteraksi satu sama lain baik internal maupun external (Berkomunikasi antar sesama)				
22.	Dengan berkomunikasi dalam sesuatu hal, baik dengan atasan maupun dengan bawahan.akan menimbulkan saling pengertian				
23.	Bisa diandal hasil pekerjaan oleh pihak yang lainnya.				
24	Berkomunikasi dengan sesama pegawai muapun pihak eksternal dapat mencairkan segala persoalan				

## Lampiran 3a: Data Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X).

No. Res	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan																							Jum Lah
	Item Kuisiонер																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70
2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	80
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	74
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	75
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	82
9	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	81
10	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	80
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	78
12	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	81
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	78
16	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	78
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	81
18	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
20	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	76
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	78
22	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	57
23	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	70
24	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	74
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
28	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	75
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	71
30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	81
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
32	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	77
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	80
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	74
37	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	75
38	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	82
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	81
40	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	80
41	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	78
42	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
44	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	81
45	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	77
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	78
47	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	81
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	65
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68

50	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	76
51	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	78	
52	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	63
53	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	70
54	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
56	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	74
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	68
58	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	76
59	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	71	
60	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	81	
61	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	81
62	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	66
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
64	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
65	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	78	
66	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	65
67	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	70
68	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	76
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	77
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	66	
73	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	80
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	74	
76	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	75
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	82
78	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	81
79	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	80
80	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	78
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	86
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
83	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	81
84	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	78
85	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	78
86	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	81
87	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	65
88	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
89	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	76
90	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78
91	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	57
92	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	70
93	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76
94	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	69
95	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	74
96	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
97	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	75
98	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	71
99	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	81
100	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
101	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	77
102	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
103	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	80

104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
105	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	74
106	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	75
107	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	82
108	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	81
109	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
110	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	78
111	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	86
112	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
113	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
114	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	77
115	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	78
116	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	81
117	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	64
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
119	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	76
120	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	78
121	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	62
122	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	70
123	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	76
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	74
126	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
127	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	75
128	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
129	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	81
130	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	81
131	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	64
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
133	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	76
134	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
135	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	64
136	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	71
137	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	74
140	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
141	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	77
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	71
143	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	81
144	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	80
145	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
147	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
148	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	75
150	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	81
151	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	81
152	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	64
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	76
155	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	78
156	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66

## Lampiran 3b: Data Kinerja Pegawai (Y).

## Kinerja Pegawai

No. Res	Item Kuisisioner																							Jum Lah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
6	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
7	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
9	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
10	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	82
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	84
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	84
18	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
20	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
21	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
22	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
23	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
24	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
26	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
27	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	70
28	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
30	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
32	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
36	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
37	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
39	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
40	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
41	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	82
42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	81
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
44	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
45	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	81
46	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
47	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	84
48	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	67



49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
50	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
51	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
52	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65
53	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
54	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80
55	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
56	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
57	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	70
58	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78
59	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
60	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
61	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84
62	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	67
63	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
64	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
65	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
66	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
67	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
68	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
70	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
71	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
72	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	80
73	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
74	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
75	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	83
76	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	68
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	74
78	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
79	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
81	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
82	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
83	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	82
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	85
85	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
86	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
87	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
88	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
89	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
90	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
91	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
92	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	86
94	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
95	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
96	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
97	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
98	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
99	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
100	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78
101	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
102	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85

103	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	73	
104	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
106	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
107	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
108	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
109	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
110	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
112	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
113	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
114	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
115	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
116	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
117	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
118	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
119	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90
120	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
121	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
122	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
123	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
124	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84
125	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
126	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
127	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
128	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
129	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
130	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
131	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
132	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
133	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
134	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
135	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90
136	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	72
137	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
138	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
139	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
140	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
141	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	80	
142	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
143	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
144	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
145	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	80
146	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
147	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
148	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
149	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84
150	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
151	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
152	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
153	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
154	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
155	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
156	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80

## Lampiran 2 a: Data Uji Validitas dan Reliabilitas.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Pengaruh Karakteristik Pekerjaan

No. Res	Item Kuisisioner																							Jum Lah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	80
2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	78
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	86
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	81
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	78
7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	78
8	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	81
9	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	65
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	76
12	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	78
13	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	57
14	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	70
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	76
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69
17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	74
18	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	67
19	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	75
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	71
21	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	81
22	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70
23	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	77
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
27	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	74
28	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	75
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	82
30	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	81

## Lampiran 2a: Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai																									
No. Res	Item Kuisisioner																								Jum Lah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	86
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	81
6	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	84
7	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	60
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	76
9	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	82
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	70
11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	75
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	74
15	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	86
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	88
17	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	76
19	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	77
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	79
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
24	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	84
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	83
26	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	82
27	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
28	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	84
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	88
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75



	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.851	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.014	.851	.000	.131	.000	.000	.013	.004	.000	.057	.928	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	
pert8	Pearson Correlation	.175*	.075	.400**	.000	.302**	.170*	.435**	1	.175*	.175*	.075	.325**	.000	.302**	.095	.377**	.810**	.175*	.150	.099	.285**	-.050	.474**
	Sig. (2-tailed)	.029	.352	.000	1.000	.000	.034	.000		.029	.029	.352	.000	1.000	.000	.239	.000	.000	.029	.062	.217	.000	.531	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert9	Pearson Correlation	.118	.160*	.111	.331**	.194*	.194*	.231**	.175*	1	.118	.160*	.058	.331**	.194*	.144	.195*	.154	.987**	.107	.178*	.034	.377**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.141	.047	.169	.000	.015	.015	.004	.029		.141	.047	.470	.000	.015	.074	.015	.055	.000	.183	.026	.676	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert10	Pearson Correlation	1.000*	.355**	.387**	.244**	.232**	.385**	.263**	.175*	.118	1	.355**	.341**	.244**	.232**	.358**	.229**	.180*	.107	.987**	.321**	.339**	.208**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.001	.029	.141		.000	.000	.002	.004	.000	.004	.025	.183	.000	.000	.000	.009	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert11	Pearson Correlation	.355**	1.000*	.237**	.305**	.353**	.284**	.499**	.075	.160*	.355**	1	.186*	.305**	.353**	.243**	.477**	.079	.148	.343**	.962**	.149	.324**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.352	.047	.000		.020	.000	.000	.002	.000	.328	.065	.000	.000	.064	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert12	Pearson Correlation	.341**	.186*	.900**	-.203*	.200*	.017	.196*	.325**	.058	.341**	.186*	1	-.203*	.200*	.013	.189*	.379**	.033	.315**	.195*	.900**	-.204*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.011	.012	.833	.014	.000	.470	.000	.020		.011	.012	.872	.018	.000	.683	.000	.015	.000	.011	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert13	Pearson Correlation	.244**	.305**	-.128	1.000*	.094	.288**	-.015	.000	.331**	.244**	.305**	-.203*	1	.094	.224**	-.080	-.077	.315**	.228**	.260**	-.190*	.924**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.111	.000	.242	.000	.851	1.000	.000	.002	.000	.011		.242	.005	.324	.340	.000	.004	.001	.017	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert14	Pearson Correlation	.232**	.353**	.248**	.094	1.000*	.276**	.327**	.302**	.194*	.232**	.353**	.200*	.094	1	.237**	.298**	.282**	.183*	.221**	.372**	.164*	.081	.562**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.242	.000	.000	.000	.000	.015	.004	.000	.012	.242		.003	.000	.000	.022	.006	.000	.040	.314	.000

N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert15 Pearson Correlation	.358**	.243**	.040	.224**	.237**	.893**	.122	.095	.144	.358**	.243**	.013	.224**	.237**	1	.148	.139	.154	.343**	.200*	-.001	.200*	.474**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.617	.005	.003	.000	.131	.239	.074	.000	.002	.872	.005	.003		.066	.083	.055	.000	.012	.989	.012	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert16 Pearson Correlation	.229**	.477**	.258**	-.080	.298**	.166*	.916**	.377**	.195*	.229**	.477**	.189*	-.080	.298**	.148	1	.366**	.189*	.223**	.514**	.214**	-.076	.539**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.324	.000	.039	.000	.000	.015	.004	.000	.018	.324	.000	.066		.000	.018	.005	.000	.007	.343	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert17 Pearson Correlation	.180*	.079	.374**	-.077	.282**	.084	.324**	.810**	.154	.180*	.079	.379**	-.077	.282**	.139	.366**	1	.178*	.179*	.127	.386**	-.131	.454**
Sig. (2-tailed)	.025	.328	.000	.340	.000	.297	.000	.000	.055	.025	.328	.000	.340	.000	.083	.000		.026	.025	.113	.000	.102	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert18 Pearson Correlation	.107	.148	.086	.315**	.183*	.160*	.199*	.175*	.987**	.107	.148	.033	.315**	.183*	.154	.189*	.178*	1	.096	.166*	.029	.361**	.438**
Sig. (2-tailed)	.183	.065	.284	.000	.022	.046	.013	.029	.000	.183	.065	.683	.000	.022	.055	.018	.026		.234	.038	.720	.000	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert19 Pearson Correlation	.987**	.343**	.362**	.228**	.221**	.350**	.231**	.150	.107	.987**	.343**	.315**	.228**	.221**	.343**	.223**	.179*	.096	1	.335**	.356**	.192*	.656**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.006	.000	.004	.062	.183	.000	.000	.000	.004	.006	.000	.005	.025	.234		.000	.000	.017	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert20 Pearson Correlation	.321**	.962**	.247**	.260**	.372**	.225**	.510**	.099	.178*	.321**	.962**	.195*	.260**	.372**	.200*	.514**	.127	.166*	.335**	1	.203*	.275**	.670**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.005	.000	.217	.026	.000	.000	.015	.001	.000	.012	.000	.113	.038	.000		.011	.001	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert21 Pearson Correlation	.339**	.149	.871**	-.190*	.164*	-.032	.152	.285**	.034	.339**	.149	.900**	-.190*	.164*	-.001	.214**	.386**	.029	.356**	.203*	1	-.216**	.460**
Sig. (2-tailed)	.000	.064	.000	.017	.040	.696	.057	.000	.676	.000	.064	.000	.017	.040	.989	.007	.000	.720	.000	.011		.007	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

pert22	Pearson Correlation	.208**	.324**	-.124	.924**	.081	.274**	-.007	-.050	.377**	.208**	.324**	-.204*	.924**	.081	.200*	-.076	-.131	.361**	.192*	.275**	-.216**	1	.400**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.123	.000	.314	.001	.928	.531	.000	.009	.000	.011	.000	.314	.012	.343	.102	.000	.017	.001	.007		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert23	Pearson Correlation	.678**	.677**	.580**	.419**	.562**	.544**	.588**	.474**	.458**	.678**	.677**	.483**	.419**	.562**	.474**	.539**	.454**	.438**	.656**	.670**	.460**	.400**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

	pert24	pert25	pert26	pert27	pert28	pert29	pert30	pert31	pert32	pert33	pert34	pert35	pert36	pert37	pert38	pert39	pert40	pert41	pert42	pert43	pert44	pert45	pert46	pert47
pert24 Pearson Correlation	1	.328**	.467**	.247**	.062	.296**	.160*	.212**	.028	.987**	.314**	.432**	.233**	.032	.251**	.160*	.245**	-.017	.987**	.231**	.445**	.195*	.017	.604**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.444	.000	.046	.008	.724	.000	.000	.000	.003	.691	.002	.046	.002	.837	.000	.004	.000	.015	.832	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert25 Pearson Correlation	.328**	1	.224**	.342**	.303**	.290**	.459**	.042	.198*	.315**	.987**	.185*	.328**	.276**	.247**	.459**	.061	.157	.315**	.899**	.162*	.341**	.263**	.657**
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.603	.013	.000	.000	.021	.000	.000	.002	.000	.449	.050	.000	.000	.043	.000	.001	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert26 Pearson Correlation	.467**	.224**	1	-.092	.184*	.100	.318**	.529**	.124	.452**	.209**	.949**	-.107	.154	.037	.318**	.538**	.078	.452**	.284**	.940**	-.111	.118	.619**
Sig. (2-tailed)	.000	.005		.255	.021	.212	.000	.000	.124	.000	.009	.000	.186	.055	.645	.000	.000	.332	.000	.000	.000	.169	.142	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert27 Pearson Correlation	.247**	.342**	-.092	1	.094	.244**	-.113	-.106	.377**	.236**	.330**	-.134	.988**	.070	.204*	-.113	-.103	.343**	.236**	.239**	-.088	.913**	.058	.406**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.255		.243	.002	.162	.190	.000	.003	.000	.095	.000	.383	.011	.162	.201	.000	.003	.003	.276	.000	.468	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert28 Pearson Correlation	.062	.303**	.184*	.094	1	.224**	.356**	.276**	.190*	.047	.289**	.145	.080	.974**	.179*	.356**	.215**	.147	.047	.360**	.120	.062	.935**	.535**
Sig. (2-tailed)	.444	.000	.021	.243		.005	.000	.000	.018	.558	.000	.071	.321	.000	.025	.000	.007	.067	.558	.000	.134	.440	.000	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert29 Pearson Correlation	.296**	.290**	.100	.244**	.224**	1	.244**	.125	.066	.285**	.279**	.027	.233**	.203*	.959**	.244**	.117	.033	.285**	.195*	.018	.214**	.169*	.481**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.212	.002	.005		.002	.119	.414	.000	.000	.737	.003	.011	.000	.002	.146	.683	.000	.015	.822	.007	.035	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

pert30	Pearson Correlation	.160*	.459**	.318**	-.113	.356**	.244**	1	.488**	.199*	.166*	.440**	.260**	-.106	.317**	.189*	.974**	.447**	.167*	.140	.563**	.246**	-.108	.297**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.162	.000	.002		.000	.013	.038	.000	.001	.186	.000	.018	.000	.000	.038	.081	.000	.002	.179	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert31	Pearson Correlation	.212**	.042	.529**	-.106	.276**	.125	.488**	1	.147	.214**	.044	.501**	-.104	.280**	.110	.488**	.890**	.153	.214**	.171*	.487**	-.159*	.282**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.008	.603	.000	.190	.000	.119	.000		.067	.007	.589	.000	.197	.000	.170	.000	.000	.057	.007	.033	.000	.048	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert32	Pearson Correlation	.028	.198*	.124	.377**	.190*	.066	.199*	.147	1	.013	.183*	.083	.362**	.160*	.016	.199*	.084	.961**	.013	.258**	.056	.407**	.118	.418**
	Sig. (2-tailed)	.724	.013	.124	.000	.018	.414	.013	.067		.870	.023	.301	.000	.046	.845	.013	.298	.000	.870	.001	.488	.000	.141	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert33	Pearson Correlation	.987**	.315**	.452**	.236**	.047	.285**	.166*	.214**	.013	1	.300**	.439**	.246**	.017	.264**	.140	.248**	-.006	.974**	.245**	.429**	.209**	.028	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.558	.000	.038	.007	.870		.000	.000	.002	.832	.001	.081	.002	.940	.000	.002	.000	.009	.726	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert34	Pearson Correlation	.314**	.987**	.209**	.330**	.289**	.279**	.440**	.044	.183*	.300**	1	.170*	.317**	.288**	.236**	.466**	.064	.168*	.300**	.886**	.168*	.330**	.248**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.589	.023	.000		.034	.000	.000	.003	.000	.429	.036	.000	.000	.036	.000	.002	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert35	Pearson Correlation	.432**	.185*	.949**	-.134	.145	.027	.260**	.501**	.083	.439**	.170*	1	-.129	.114	.038	.239**	.547**	.058	.417**	.289**	.920**	-.134	.120	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.095	.071	.737	.001	.000	.301	.000	.034		.109	.155	.640	.003	.000	.472	.000	.000	.000	.096	.135	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert36	Pearson Correlation	.233**	.328**	-.107	.988**	.080	.233**	-.106	-.104	.362**	.246**	.317**	-.129	1	.056	.216**	-.132	-.100	.353**	.221**	.251**	-.104	.926**	.069	.399**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.186	.000	.321	.003	.186	.197	.000	.002	.000	.109		.488	.007	.101	.213	.000	.006	.002	.198	.000	.391	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert37	Pearson Correlation	.032	.276**	.154	.070	.974**	.203*	.317**	.280**	.160*	.017	.288**	.114	.056	1	.180*	.343**	.221**	.169*	.043	.335**	.133	.039	.935**	.510**

Sig. (2-tailed)	.691	.000	.055	.383	.000	.011	.000	.000	.046	.832	.000	.155	.488		.024	.000	.006	.035	.591	.000	.098	.630	.000	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert38 Pearson Correlation	.251**	.247**	.037	.204*	.179*	.959**	.189*	.110	.016	.264**	.236**	.038	.216**	.180*	1	.166*	.124	.029	.264**	.199*	-.011	.197*	.193*	.435**
Sig. (2-tailed)	.002	.002	.645	.011	.025	.000	.018	.170	.845	.001	.003	.640	.007	.024		.039	.122	.721	.001	.013	.893	.014	.016	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert39 Pearson Correlation	.160*	.459**	.318**	-.113	.356**	.244**	.974**	.488**	.199*	.140	.466**	.239**	-.132	.343**	.166*	1	.447**	.167*	.140	.537**	.268**	-.134	.271**	.573**
Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.162	.000	.002	.000	.000	.013	.081	.000	.003	.101	.000	.039		.000	.038	.081	.000	.001	.095	.001	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert40 Pearson Correlation	.245**	.061	.538**	-.103	.215**	.117	.447**	.890**	.084	.248**	.064	.547**	-.100	.221**	.124	.447**	1	.093	.248**	.192*	.511**	-.162*	.224**	.526**
Sig. (2-tailed)	.002	.449	.000	.201	.007	.146	.000	.000	.298	.002	.429	.000	.213	.006	.122	.000		.249	.002	.016	.000	.044	.005	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert41 Pearson Correlation	-.017	.157	.078	.343**	.147	.033	.167*	.153	.961**	-.006	.168*	.058	.353**	.169*	.029	.167*	.093	1	-.006	.246**	.052	.400**	.126	.387**
Sig. (2-tailed)	.837	.050	.332	.000	.067	.683	.038	.057	.000	.940	.036	.472	.000	.035	.721	.038	.249		.940	.002	.519	.000	.116	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert42 Pearson Correlation	.987**	.315**	.452**	.236**	.047	.285**	.140	.214**	.013	.974**	.300**	.417**	.221**	.043	.264**	.140	.248**	-.006	1	.219**	.452**	.183*	.028	.593**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.558	.000	.081	.007	.870	.000	.000	.000	.006	.591	.001	.081	.002	.940		.006	.000	.022	.726	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert43 Pearson Correlation	.231**	.899**	.284**	.239**	.360**	.195*	.563**	.171*	.258**	.245**	.886**	.289**	.251**	.335**	.199*	.537**	.192*	.246**	.219**	1	.227**	.259**	.374**	.683**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.003	.000	.015	.000	.033	.001	.002	.000	.000	.002	.000	.013	.000	.016	.002	.006		.004	.001	.000	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert44 Pearson Correlation	.445**	.162*	.940**	-.088	.120	.018	.246**	.487**	.056	.429**	.168*	.920**	-.104	.133	-.011	.268**	.511**	.052	.452**	.227**	1	-.130	.094	.557**
Sig. (2-tailed)	.000	.043	.000	.276	.134	.822	.002	.000	.488	.000	.036	.000	.198	.098	.893	.001	.000	.519	.000	.004		.105	.241	.000

N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert45 Pearson Correlation	.195*	.341**	-.111	.913**	.062	.214**	-.108	-.159*	.407**	.209**	.330**	-.134	.926**	.039	.197*	-.134	-.162*	.400**	.183*	.259**	-.130	1	.053	.373**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.169	.000	.440	.007	.179	.048	.000	.009	.000	.096	.000	.630	.014	.095	.044	.000	.022	.001	.105		.510	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert46 Pearson Correlation	.017	.263**	.118	.058	.935**	.169*	.297**	.282**	.118	.028	.248**	.120	.069	.935**	.193*	.271**	.224**	.126	.028	.374**	.094	.053	1	.484**
Sig. (2-tailed)	.832	.001	.142	.468	.000	.035	.000	.000	.141	.726	.002	.135	.391	.000	.016	.001	.005	.116	.726	.000	.241	.510		.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
pert47 Pearson Correlation	.604**	.657**	.619**	.406**	.535**	.481**	.581**	.536**	.418**	.599**	.643**	.569**	.399**	.510**	.435**	.573**	.526**	.387**	.593**	.683**	.557**	.373**	.484**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengaruh Karakteristik Pekerjaan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	23

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
pert1	3.42	.495	156
pert2	3.42	.496	156
pert3	3.15	.620	156
pert4	3.58	.508	156
pert5	3.40	.492	156
pert6	3.52	.584	156
pert7	3.17	.484	156
pert8	3.00	.521	156
pert9	3.42	.496	156
pert10	3.42	.495	156
pert11	3.42	.496	156
pert12	3.19	.610	156
pert13	3.58	.508	156
pert14	3.40	.492	156
pert15	3.56	.523	156
pert16	3.20	.460	156
pert17	3.01	.520	156
pert18	3.43	.497	156
pert19	3.42	.496	156
pert20	3.44	.498	156
pert21	3.21	.565	156
pert22	3.60	.491	156
pert23	73.97	6.115	156

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per1	144.52	141.632	.656	.729
per2	144.51	141.632	.654	.729
per3	144.79	141.187	.544	.729
per4	144.36	144.644	.384	.736
per5	144.53	143.076	.533	.732
per6	144.42	142.154	.509	.731
per7	144.76	142.866	.561	.732
per8	144.94	143.828	.440	.734
per9	144.51	144.290	.425	.735
per10	144.52	141.632	.656	.729
per11	144.51	141.632	.654	.729
per12	144.75	142.769	.443	.733
per13	144.36	144.644	.384	.736
per14	144.53	143.076	.533	.732
per15	144.37	143.809	.440	.734
per16	144.74	143.743	.511	.734
per17	144.92	144.084	.419	.735
per18	144.51	144.523	.404	.736
per19	144.51	141.890	.632	.730
per20	144.49	141.684	.646	.729
per21	144.73	143.566	.422	.734
per22	144.33	145.037	.365	.737
per23	73.97	37.399	1.000	.883

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	24

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
per24	3.43	.497	156
per25	3.47	.501	156
per26	3.26	.623	156
per27	3.53	.514	156
per28	3.44	.498	156
per29	3.53	.562	156
per30	3.24	.497	156
per31	3.07	.569	156
per32	3.42	.495	156
per33	3.42	.496	156
per34	3.46	.500	156
per35	3.26	.613	156
per36	3.52	.514	156
per37	3.43	.497	156
per38	3.51	.551	156
per39	3.24	.497	156
per40	3.12	.544	156
per41	3.40	.491	156
per42	3.42	.496	156
per43	3.49	.502	156
per44	3.27	.583	156
per45	3.54	.500	156
per46	3.42	.496	156
per47	77.89	6.374	156

## Item-Total Statistics

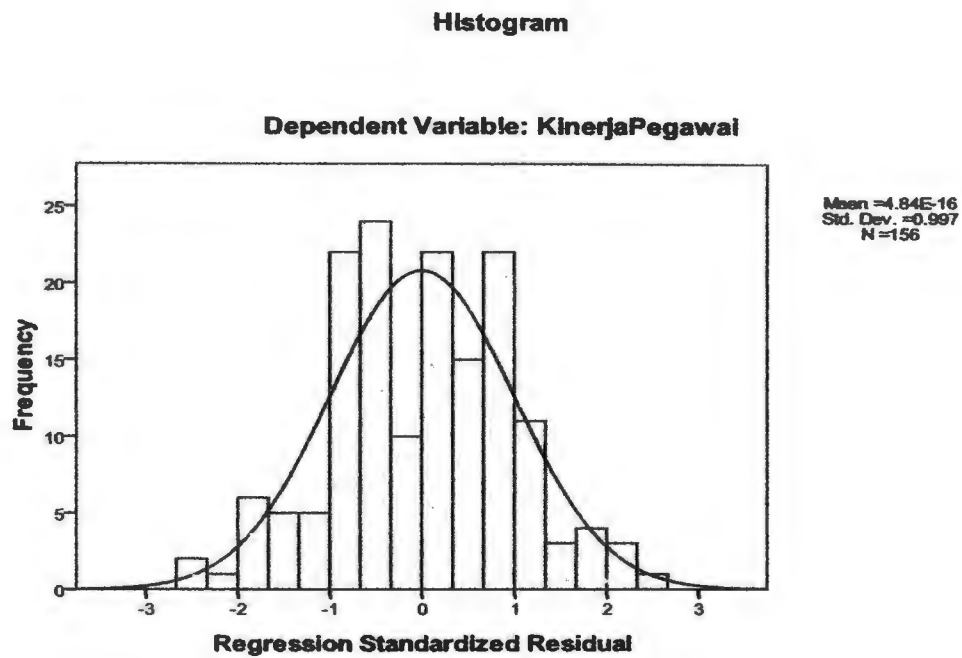
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pert24	152.35	155.107	.578	.731
pert25	152.31	154.372	.634	.729
pert26	152.52	153.051	.588	.727
pert27	152.26	157.456	.371	.735
pert28	152.34	155.955	.507	.732
pert29	152.26	155.934	.446	.733
pert30	152.54	155.398	.554	.731
pert31	152.71	155.058	.503	.731
pert32	152.37	157.485	.385	.735
pert33	152.36	155.186	.573	.731
pert34	152.32	154.555	.619	.730
pert35	152.52	153.993	.535	.729
pert36	152.26	157.537	.365	.736
pert37	152.35	156.294	.480	.733
pert38	152.27	156.701	.399	.734
pert39	152.54	155.501	.546	.731
pert40	152.67	155.501	.494	.732
pert41	152.38	157.903	.354	.736
pert42	152.36	155.264	.567	.731
pert43	152.29	154.026	.661	.728
pert44	152.51	154.574	.524	.730
pert45	152.24	158.001	.339	.736
pert46	152.36	156.632	.454	.734
pert47	77.89	40.627	1.000	.883



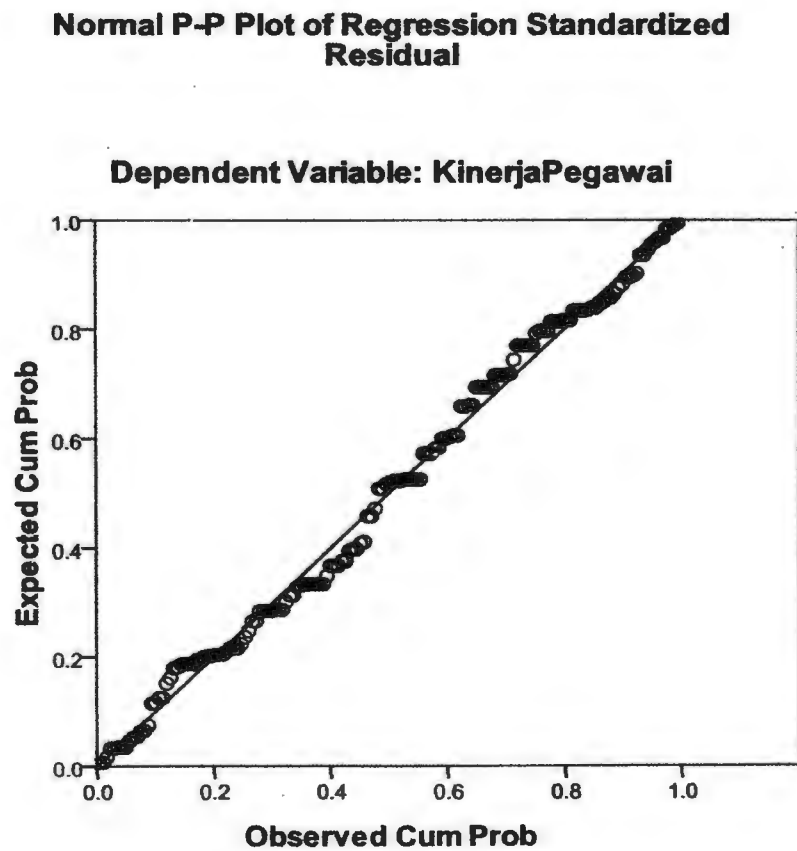
## Correlations

		Peng.Karak teristik Pekerjaan	Variasi Keterampilan	Kejelasa n	Kepentinga nTugas	Tanggung Jawab	Umpan Balik
Pearson Correlation	Peng.Karakteristik Pekerjaan	1.000	.132	.044	.189	-.002	.162
	Variasi Keterampilan	.132	1.000	.126	.045	.091	-.135
	Kejelasan	.044	.126	1.000	.223	-.016	-.109
	Kepentingan Tugas	.189	.045	.223	1.000	.079	.044
	Tanggung Jawab	-.002	.091	-.016	.079	1.000	-.049
	Umpan Balik	.162	-.135	-.109	.044	-.049	1.000
	Sig. (1-tailed)	Peng.Karakteristik Pekerjaan		.050	.293	.009	.491
Variasi Keterampilan		.050		.059	.290	.129	.047
Kejelasan		.293	.059		.003	.422	.088
Kepentingan Tugas		.009	.290	.003		.164	.292
Tanggung Jawab		.491	.129	.422	.164		.271
Umpan Balik		.022	.047	.088	.292	.271	
N		Peng.Karakteristik Pekerjaan	156	156	156	156	156
	Variasi Keterampilan	156	156	156	156	156	156
	Kejelasan	156	156	156	156	156	156
	KepentinganTugas	156	156	156	156	156	156
	Tanggung Jawab	156	156	156	156	156	156
	Umpan Balik	156	156	156	156	156	156

3. Hasil Uji Asumsi Klasik,  
a. Hasil Uji Normalitas



4. Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plots)



## 5. Hasil Uji Kolmogorof Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Peng. Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Pegawai
N		156	156
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	73.97	77.89
	Std. Deviation	6.115	6.374
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.149
	Positive	.101	.093
	Negative	-.117	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.466	1.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027	.002
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		.026 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
95% Confidence Interval	Lower Bound	.001	.000
	Upper Bound	.050	.019

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

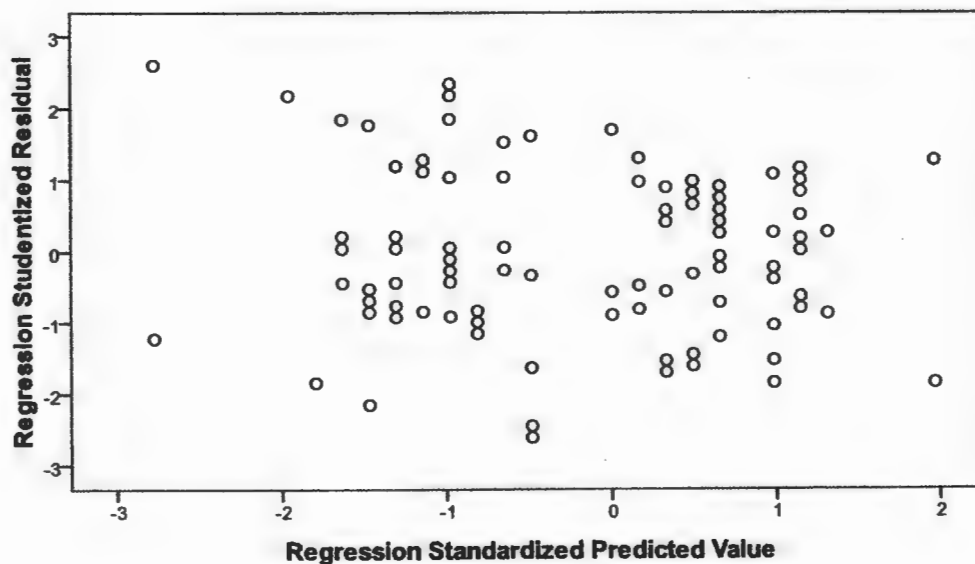
c. Based on 156 sampled tables with starting seed 2000000.

## 6. Hasil Uji

### Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaPegawai



## 7. Uji Linier Berganda Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-172.166	90.806		-1.896	.060		
Variasi Keterampilan	1.061	.570	.149	1.863	.064	.962	1.040
Kejelasan	.035	.590	.005	.059	.953	.924	1.083
KepentinganTugas	1.186	.549	.175	2.161	.032	.938	1.066
Tanggung Jawab	-.152	.580	-.021	-.261	.794	.982	1.018
Umpan Balik	1.219	.559	.174	2.181	.031	.966	1.035

a. Dependent Variable: Peng.Karakteristik Pekerjaan

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.178	6.193	1.567

a. Predictors: (Constant), Peng.Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 9. Uji Anova (F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25602.780	5	5120.556	2.642	.025 <sup>a</sup>
	Residual	290752.220	150	1938.348		
	Total	316355.000	155			

a. Predictors: (Constant), Umpan Balik, KepentinganTugas, Tanggung Jawab, Variasi Keterampilan, Kejelasan

b. Dependent Variable: Peng.Karakteristik Pekerjaan

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

- Nama** : M . G A D E
- Tempat/Tgl Lahir** : MNS. U Bungkok, Tahun 1965
- Jenis Kelamin** : Laki-laki.
- Agama** : Islam
- Status Perkawinan** : Kawin
- Istri** : Wahyuni Usman
- Anak** : 1. Agustin Fonna Putri.  
2. Muhammda Arianda Syah Putra  
3. Ulfa Syahliya
- Pendidikan** : 1. SD Negeri Unoe (1979)  
2. SMP Negeri Kembang Tanjung (1982)  
3. SMA Negeri 5 Banda Aceh (1985)  
4. FKM UNMUHA ACEH (2003)
- Pekerjaan** : 1. Pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Aceh (1998)  
2. Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Aceh (2005 s/d sekarang)

