

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal

Azizah dan Khuluqon Azima

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: azizah@unbari.ac.id, khuluqon.azima@unbari.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the effect of individual characteristics of employees on employee performance either directly or indirectly through employee motivation. The target population in this study were non-medical employees at the Regional General Hospital (RSUD) KH. Arif Daud Kuala Tungkal, Tanjung Jabung Barat Regency, as many as 54 employees. Because the population in this study is less than 100, the sampling technique in this study uses saturated sampling, where all the populations in this study were used as research samples. The approach in this study uses a quantitative approach with survey methods and is analyzed using Path Analysis. The results of this study conclude several points, namely: 1) individual characteristics have a significant effect on employee work motivation; 2) individual characteristics have a significant effect on employee performance; 3) work motivation has a significant effect on employee performance; and 4) motivation is not able to mediate individual characteristics on employee performance.*

Keywords: *Individual Characteristics, Work Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan social ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang baik (Depkes RI, 2009). Berdasarkan Undang-undang RI No. 44 tahun 2009, tugas pokok rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan fungsi antara lain (1) penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan, (2) pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan, (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, (4) penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan.

Medis, paramedis dan bagian administrasi merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pegawai tenaga profesional yang berperan memberikan pelayanan pada pasien, harus mempunyai kemampuan untuk mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi pada sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan yang di berikan memiliki karakteristik yang berkesinambungan, koordinatif dan edukatif sehingga kualitas pelayanan akan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bias mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja bisa mempengaruhi kelangsungan kegiatan organisasi, semakin baik kinerja pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut, begitu pula pada Rumah Sakit Umum.Daerah.(RSUD)

KH. Arif Daud Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam pelaksanaan operasionalnya, setiap sumber daya yang ada tentu harus mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

Kinerja Pegawai memegang peranan penting bagi asosiasi, jika presentasi yang ditampilkan rendah akan mengakibatkan kantor dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan pegawai yang bergantung pada kualitas dan jumlah sebagai pelaksanaan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang disesuaikan dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Banyak elemen dapat mempengaruhi naik turunnya presentasi kinerja individu. Sesuai Mahmudi dalam Siagian (2011), salah satunya adalah variabel individu. Hal ini juga diungkapkan oleh Hajati, DI, Wahyu, D., Wahyuni, N (2018) yang mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah karakteristik individu para pekerja, di mana karakteristik individu memainkan peran penting dalam mengembangkan lebih lanjut kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang representatif bisa dianggap mudah dan juga bisa menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya orang tidak sulit untuk didorong dengan memberikan apa yang mereka butuhkan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi masalah dalam menentukan hadiah di mana apa yang dianggap penting bagi satu individu karena apa yang penting bagi satu individu tidak benar-benar penting bagi orang lain.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang membantu kecukupan kerja, karena motivasi merupakan kondisi batin seorang individu yang menetapkan dan

mengarahkan perilakunya kepada sasaran tertentu (Siagian, 2011). Pemberian motivasi kepada pegawai harus dimungkinkan dengan memberikan daya dorong utama yang membangkitkan energi untuk bekerja sehingga mereka perlu bekerja sama, bekerja dengan giat, dan dipadukan dengan setiap upaya mereka untuk lebih mengembangkan kinerja.

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan di latar belakang penelitian di atas, maka disini penulis tertarik mengangkat tulisan ini menjadi sebuah penelitian dengan judul *“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) KH. Arif Daud Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat”*.

Landasan Teori

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah praktik atau karakter yang ada pada diri seorang pekerja, baik positif maupun negatif (Thoha, 2012). Karakteristik individu ini sangat beragam, setiap organisasi jelas dapat memilih perwakilan yang memiliki ukuran besar dan kualitas ini juga harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi. Rivai (2011) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah kualitas yang tidak biasa, karakteristik mental, etika atau karakter yang digerakkan oleh individu yang mengenalinya dari orang lain”. Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2012) “karakteristik individu adalah sifat intrinsik individu yang dapat diubah oleh iklim atau instruksi”. Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins (2012), faktor-faktor pada tingkat tunggal menggabungkan atribut sejarah, kapasitas, karakter, proses pembelajaran, penegasan, perspektif dan pemenuhan pekerjaan.

Ivancevich (2009) merekomendasikan 4 estimasi karakteristik individu, khususnya: a) Kapasitas adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas fisik atau mental; b) Karakter adalah perbedaan dalam kualitas individu. Karakter juga dapat dianggap sebagai perpaduan dari sekumpulan atribut fisik dan mental seseorang. Karakter dapat dilihat dari perilaku individu, misalnya bagaimana seorang individu berdiskusi, bertindak dan menyelesaikan sesuatu; c) Discernment adalah interaksi intelektual yang menggabungkan terjemahan artikel, gambar dan individu, dilihat menurut perspektif pertemuan yang signifikan, di mana singular memberi arti penting pada iklim; dan 4) Sikap adalah ekspresi psikologis yang dipelajari dan dikoordinasikan melalui pengalaman, menciptakan dampak tertentu pada reaksi individu terhadap orang lain, objek, keadaan terkait.

Motivasi

Motivasi adalah kesiapan untuk mengajukan upaya tingkat signifikan untuk mencapai tujuan otoritatif yang dibentuk oleh kapasitas pekerjaan untuk memenuhi

persyaratan berbagai orang (Maslow dalam Robins, 2012). Sedangkan menurut Mathis (2012) motivasi kerja adalah kerinduan dalam diri seseorang yang membuat individu tersebut bergerak. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2011) mencirikan motivasi sebagai perkembangan mentalitas dan kualitas yang memengaruhi orang untuk mencapai hal-hal eksplisit sesuai tujuan individu.

Kemudian, pada saat itu, menurut Purwanto (2014), motivasi mengandung tiga bagian utama, khususnya: 1) Menggerakkan, berarti menghasilkan kekuatan dalam diri orang, memimpin seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran; 2) Mengkoordinasikan atau mengarahkan perilaku. Akibatnya memberikan arah yang objektif. Perilaku individu dikoordinasikan terhadap sesuatu; 3) Untuk mengikuti atau mendukung perilaku, iklim umum harus memperkuat kekuatan, dorongan, dan kualitas individu.

Dalam literature Tremblay et al dalam Taghrid S. Suifan (2019), motivasi kerja dianalisis menurut tiga dimensi utama: motivasi intrinsik, regulasi terintegrasi, dan regulasi eksternal. Dimana: a) Intrinsik, mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas demi dirinya sendiri sebagai sesuatu yang menarik dan memuaskan; itu mewakili prototipe motivasi yang ditentukan sendiri, yang mengarah pada hasil paling positif; b) Regulasi Terintegrasi, mengacu pada proses mengidentifikasi dengan nilai suatu aktivitas sejauh itu menjadi bagian dari perasaan diri individu. Ini adalah bentuk motivasi ekstrinsik yang paling terinternalisasi, dan karenanya dikatakan otonom; dan c) Regulasi Eksternal, adalah motivasi yang tidak ditentukan sendiri, yang dijelaskan sebagai melakukan suatu aktivitas hanya untuk mendapatkan imbalan.

Kinerja

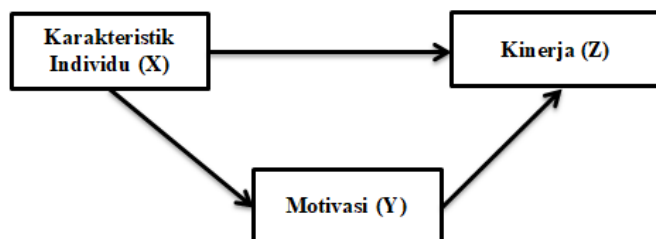
Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi kantor, terutama pameran perwakilan yang dapat membawa organisasi ke pencapaian tujuan normal. Kinerja seorang pekerja yang beruntung atau tidak beruntung dapat mempengaruhi pameran kantor secara positif atau negatif. Kinerja itu sendiri dapat mempengaruhi keberlangsungan suatu perkumpulan, semakin baik presentasi yang ditampilkan oleh perwakilan akan sangat bermanfaat dalam kemajuan perkumpulan atau organisasi tersebut. Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2012) pelaksanaan adalah suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Gomes (2012) mencirikan kinerja sebagai eksekusi yang merupakan akibat dari pekerjaan yang diciptakan oleh perwakilan atau perilaku asli yang ditunjukkan sesuai dengan pekerjaannya dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa kinerja adalah hasil karya dalam kualitas dan jumlah yang

dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Selain itu, Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat disurvei dari: 1) Sifat pekerjaan. Sifat pekerjaan, yaitu kerapian penampilan tertentu, ketelitian, keterkaitan hasil pekerjaan tanpa mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menjauhkan dari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu tugas yang dapat bernilai bagi kemajuan organisasi; 2) Jumlah pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan pada satu waktu sehingga kecakapan dan kecukupan dapat diselesaikan sesuai tujuan organisasi; 3) Kewajiban. Menunjukkan seberapa banyak perwakilan mengakui dan melakukan pekerjaan mereka, menerima tanggung jawab mengenai hasil kerja seperti yang digunakan kantor dan yayasan dan perilaku kerja setiap hari; 4) Kolaborasi. Keingintahuan para wakil untuk menaruh minat dengan wakil-wakil yang berbeda ke arah atas dan pada bidang yang datar baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik; dan 5) Inisiatif. Ada dorongan dari dalam individu dari organisasi untuk mengurus bisnis dan mengatasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang merupakan komitmen pekerja.

Kerangka Pemikiran

Mengingat tujuan penelitian, survei menulis, penelitian masa lalu dan hubungan antara faktor-faktor, struktur ilmiah dalam tinjauan ini diperkenalkan sebagai Gambar 1. Dimana variabel karakteristik individu adalah faktor bebas, faktor eksekusi sebagai faktor yang bergantung dan faktor inspirasi sebagai faktor perantara. atau faktor-faktor yang mengintervensi antara variabel otonom dengan variabel dependent.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Olah Data Peneliti (2021)

Hipotesis. Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun pada penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel penelitian (Ferdinand, 2014), dalam penelitian ini yaitu karakteristik individual, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian kuantitatif adalah hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Walaupun uraiannya juga mengandung narasi atau bersifat deskriptif, sebagai penelitian korelasional (hubungan), fokusnya terletak pada penjelasan pada hubungan antar variabel.

Paradigma kuantitatif berpusat pada pengujian hipotesis melalui estimasi faktor penelitian dengan angka dan membedah informasi dengan strategi terukur, untuk lebih spesifik dampak kualitas individu melalui inspirasi kerja pada eksekusi pekerja. Tinjauan ini merupakan tinjauan yang menganalisis atribut individu sebagai variabel otonom pada presentasi sebagai variabel terikat yang diselingi oleh inspirasi kerja sebagai variabel mediasi, dimana pengujian ini dilakukan dengan cara investigasi. Persepsi tinjauan ini menggunakan penyertaan waktu adalah cross area/one shoot, yang mengandung arti bahwa data atau informasi yang diperoleh merupakan akibat dari berbagai informasi yang dilakukan pada waktu tertentu (Sugiyono, 2012).

Populasi absolut dalam tinjauan ini adalah pekerja non klinis di Klinik Umum Provinsi (RSUD) KH. Arif Daud Kuala Tungkal Rezim Tanjung Jabung Barat dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 54 orang. Prosedur pengujian dalam review ini menggunakan Soaked Examining (Statistics Inspecting). Pengujian immersed seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2012) adalah strategi pengujian jika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Mengingat hipotesis ini, contoh dalam tinjauan ini menambahkan hingga 54 pekerja.

Untuk menjawab semua teori tersebut, analisis menggunakan survei sebagai instrumen untuk mendapatkan data, kemudian ditawarkan kepada responden untuk menanggapi pertanyaan yang telah diberikan dan memberikan reaksi atas pertanyaan yang diajukan. Jajak pendapat dalam ulasan ini dibuat tertutup, khususnya pertanyaan dibuat sehingga responden dibatasi dalam memberikan tanggapan pada ukuran 1 hingga 5 sesuai dengan strategi Likert Summated Rating (LSR) dengan keputusan yang sangat setuju (5), setuju (4), perbedaan pendapat (3), menyimpang (2) dan tegas menyimpang (1).

Setelah semua data yang diperoleh dari survei dikumpulkan, tahap berikutnya adalah menguji sifat informasi, tujuannya adalah untuk melihat apakah pertanyaan yang diajukan masuk akal/dapat diandalkan dan dapat diprediksi untuk pengujian berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi 4 jenis, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 38,90 persen, dan perempuan sebanyak 61,11 persen. Selanjutnya pada bagian umur, kelompok pada umur < 25 tahun ada sebanyak 5,56 persen, kemudian untuk kelompok pada bagian umur 26 – 35 tahun sebanyak 29,63 persen, kelompok pada bagian umur 36 – 45 tahun sebanyak 40,74 persen, untuk kelompok usia 46 – 55 tahun sebanyak 16,67 persen, dan untuk kelompok usia > 55 tahun sebanyak 7,41 persen. Dilihat pada karakteristik tingkat pendidikan, responden untuk Strata Dua sebanyak 3,7 persen, Strata Satu sebanyak 53,7 persen, Diploma sebanyak 22,22 persen, dan untuk SLTA Sederajat sebanyak 20,37 persen. Pada karakteristik berdasarkan masa kerja, untuk masa kerja ≤ 5 Tahun sebanyak 9,26 persen, 6 – 10 Tahun sebanyak 33,33 persen, 11 – 15 Tahun sebanyak 29,63 persen, 16 – 20 Tahun sebanyak 22,22 persen, dan untuk kelompok usia > 20 tahun sebanyak 5,56 persen.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja pegawai di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun hasil deskriptif variable penelitian akan disajikan pada table berikut.

a. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X)

Berdasarkan skor variabel karakteristik individu pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal dikategorikan baik, dengan angka skor rata-rata sebesar 181,2, dapat dilihat pada kriteria penafsiran variabel karakteristik individu termasuk pada angka range 140,4 – 183,5 berada pada kriteria cukup baik, bahwa karakteristik individu pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal memiliki karakteristik individu yang cukup baik dalam bekerja.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan skor variabel motivasi kerja pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata sebesar 186,4, jika dilihat dari kriteria penafsiran variabel motivasi kerja termasuk pada range 183,6 – 226,7 berada pada Kriteria Tinggi, bahwa pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Z)

Berdasarkan skor variabel kinerja pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu

sebesar 186,4, apabila dilihat pada kriteria penafsiran variabel kinerja termasuk pada range 183,6 – 226,7 berada pada kriteria tinggi, bahwa pegawai pada RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal memiliki kinerja tinggi.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi, variable yang terikat dan bebas punya distribusi yang normal atau tidak. Seperti kita ketahui bahwa untuk melakukan uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu pada penelitian ini penulis melakukan uji statistik. Dari uji normalitas secara statistik, dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed untuk ketiga variable penelitian lebih besar dari 0,05 (0,322; 0,290; dan 0,194) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan untuk berkonsentrasi pada ketergantungan berbagai faktor dalam model. Pemeriksaan ini adalah teknik yang layak untuk mengklarifikasi jika ada kumpulan informasi yang sangat besar untuk dibedah dan mencari hubungan sebab akibat (Bukit, 2012).

Intervening atau mediasi adalah antara kapasitas apa untuk menengahi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan cara strategi investigasi. Penyelidikan cara saja tidak dapat memutuskan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai pengganti sehingga para ilmuwan dapat melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Cara penyelidikan yang dapat dilakukan adalah memutuskan contoh hubungan antara setidaknya tiga faktor dan tidak dapat digunakan untuk menegaskan atau menolak spekulasi kausalitas yang tidak ada.

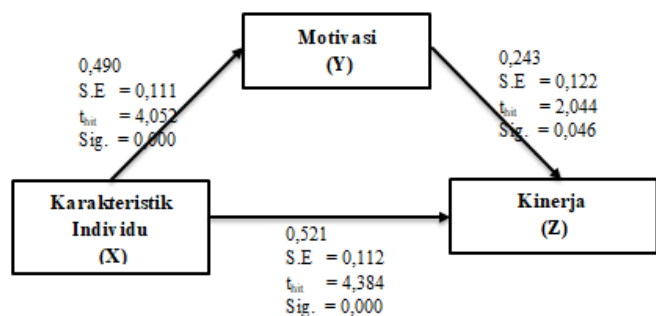
Untuk menjawab tujuan eksplorasi ini, konstruksi utama dari model pemeriksaan dibagi menjadi dua sub-struktur. Dimana menjawab tujuan 1 dengan sub desain utama, untuk menjawab tujuan 2 dan 3 menggunakan sub konstruksi berikutnya, dan untuk menjawab tujuan 4 kualitas yang diambil adalah nilai hasil dari sub konstruksi utama, dan selanjutnya untuk melihat dampak langsung dan tidak langsung. Secara tuntas, untuk menjawab 4 tujuan dari soal ujian tersebut akan diuraikan secara individual sebagai berikut:

Tabel 1.Hasil Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
X – Y	0,451	0,111	0,490	4,052	0,000
X – Z	0,492	0,112	0,521	4,384	0,000
Y – Z	0,249	0,122	0,243	2,044	0,046

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Hasil dari output pada tabel.1 di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural yakni sebagai berikut:



Gambar 2.Hasil Analisis Jalur

Sumber: Olah Data Peneliti (2021)

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi

Dari hasil pengujian pada Tabel 1 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X sebesar 4,052, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada Tabel 1 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X sebesar 4,384, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja.

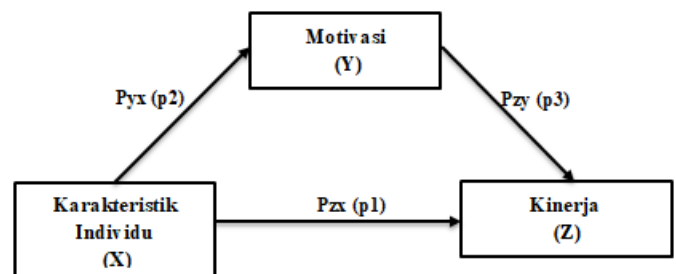
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada Tabel 1 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel Y sebesar 2,044, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak

dan H_1 diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Karakteristik Individu Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.

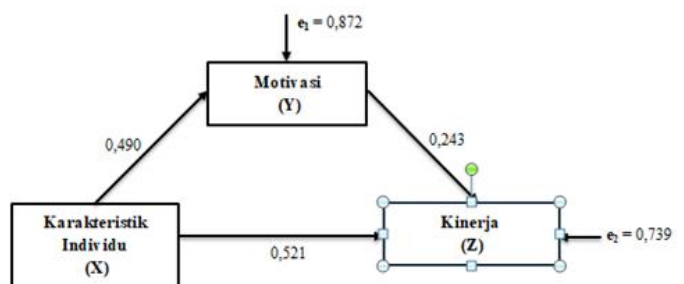
Berikut ini merupakan analisa uji intervening karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Uji intervening ini bertujuan untuk menjawab tujuan kelima untuk mengetahui apakah variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang digambarkan dalam bentuk model analisis jalur berikut:



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Sumber: Olah Data Peneliti (2021)

Untuk dapat menjawab tujuan masalah keempat ini, adapun output yang digunakan adalah output sub struktur yang pertama dan yang kedua. Hasil dari output dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS pada tabel-tabel diatas memberikan nilai standardized beta karakteristik individu pada persamaan struktur pertama sebesar 0,490 dan signifikan pada 0,000 yang berarti karakteristik individu mempengaruhi motivasi. Nilai koefisien standardized beta 0,490 merupakan nilai path atau jalur p2. Pada output SPSS persamaan struktur kedua nilai standardized beta untuk karakteristik individu terhadap kinerja sebesar 0,521 adalah nilai path atau jalur p1, dan motivasi terhadap kinerja pada struktur kedua yaitu 0,243 adalah nilai path atau jalur p3 semua signifikan. Besarnya nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,240)} = 0,872$, dan besarnya nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,454)} = 0,739$.



Gambar 4. Hasil dari Analisis Jalur Intervening

Sumber: Olah Data Peneliti (2021)

Untuk bisa tahu apakah variabel motivasi mampu memediasi variabel karakteristik individu terhadap kinerja adapun langkahnya sebagai berikut.

Pengaruh.langsung karakteristik individu terhadap kinerja
 = $P_{yx} (p1)$
 = 0,521

Pengaruh.tidak.langsung karakteristik individu terhadap kinerja
 = $P_{yx} (p2) \times P_{zy} (p3)$
 = $0,490 \times 0,243 = 0,11907$

Total.pengaruh (karakteristik individu terhadap kinerja)
 = $p1 + (p2 \times p3)$

$$Sp2p3^* = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3^* = \sqrt{(0,243)^2 (0,111)^2 + (0,490)^2 (0,122)^2 + (0,11)^2 (0,122)^2}$$

$$Sp2p3^* = \sqrt{(0,059049.0,012321) + (0,2401.0,014884) + (0,012321.0,014884)}$$

$$Sp2p3^* = \sqrt{0,000727542729 + 0,0035736484 + 0,000183385764}$$

$$Sp2p3^* = \sqrt{0,004484576893} = 0,027$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ ini kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,11907}{0,067} = 1,777$$

Melihat nilai t hitung = 1,777 itu.lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,0067, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,11907 tidak signifikan yang berarti tidak ada pengaruh mediasi. Adapun hasil uji hipotesis diatas dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
1	X – Y	4,052	2,0067	0,000	Hipotesis Diterima
2	X – Z	4,384	2,0067	0,000	Hipotesis Diterima
3	Y – Z	2,044	2,0067	0,046	Hipotesis Diterima
4	X Ω Y – Z	1,777	2,0067	-	Hipotesis Ditolak

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi

Dari pengujian pada hipotesis yang diarahkan, diketahui bahwa karakteristik individu mempengaruhi inspirasi kerja yang representatif. Ini menjelaskan bahwa dengan asumsi perwakilan memiliki kualitas individu yang hebat di tempat kerja, tanpa orang lain pekerja akan benar-benar ingin memperluas inspirasi kerja dalam menyelesaikan tugas.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Ananda, S.S., dan Sunuharyo, B.S (2018) dan Aktarina, D (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara Kualitas Individu terhadap motivasi Kerja karyawan. Selain itu Stoner dalam Ananda, S.S., dan Sunuharyo, B.S (2018) yang menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja, yang mengingat

$$= 0,521 + 0,11907 = 0,64007$$

Hasil dari analisis jalur menunjukan bahwa karakteristik individu bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja dan bisa juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari karakteristik individu ke motivasi (sebagai variabel intervening) lalu ke loyalitas. Untuk melihat pengaruh mediasi ditunjukan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) sebesar 0,11907 signifikan atau tidaknya, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:
 Hitung standar errornya dari koefisien indirect effect. ($Sp2p3$).

kontras untuk karakteristik individu, kualitas kerja, dan karakteristik keadaan kerja.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini , RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal perlu fokus pada variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas individu dengan tujuan akhir untuk memperluas inspirasi kerja. Kualitas individu adalah minat, mentalitas, dan persyaratan yang dibawa individu ke dalam lingkungan kerja. Ketika perwakilan merasa memiliki kapasitas dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki disposisi yang layak dalam bekerja, dan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, maka akan semakin menimbulkan inspirasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara ideal (Ananda, SS , dan Sunuharyo, BS, 2018).

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dipimpin, disadari bahwa kualitas tunggal mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki karakteristik.individu dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan utama mereka, dan dijunjung tinggi oleh budaya otoritatif yang kuat, maka pada saat itu, pekerja akan benar-benar ingin memberikan hasil kerja yang ideal kepada asosiasi.

Efek sampling dari tinjauan ini sesuai dengan sudut pandang Mahmudi dalam Siagian (2009) yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja hierarkis adalah elemen individu. Hal ini juga diungkapkan oleh Hajati, DI, Wahyu, D., Wahyuni, N (2018) yang mengungkap bahwa peningkatan eksekusi pekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah kualitas tunggal perwakilan, dimana karakteristik.individu berperan sebagian penting dalam mengembangkan presentasi representatif lebih lanjut.

Demikian juga, beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa karakteristik individu memengaruhi kinerja. Diantaranya adalah penelitian yang dipimpin oleh Ananda, SS, dan Sunuharyo, BS (2018), Aktarina, D (2015), Hajati, DI, Wahyu, D., Wahyuni, N (2018), dan Rahman, A (2013) dimana Hasil eksplorasinya menunjukkan bahwa kualitas tunggal berdampak pada kinerja representatif. Mengenai efek samping dari review ini, RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal perlu fokus pada variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas individu dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan kinerja representatif.

Setiap pegawai memiliki berbagai atribut yang ditimbulkan oleh beberapa hal, misalnya mentalitas dasar, kapasitas, minat dan variabel yang berbeda dari pekerja itu sendiri. Variasi latihan ini akan mempengaruhi jalannya latihan asosiasi. Ekspansi dalam pelaksanaan pekerja dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah kualitas tunggal perwakilan, di mana atribut individu memainkan peran penting dalam pengembangan lebih lanjut pameran perwakilan (Hajati, DI, Wahyu, D). ., Wahyuni, N, 2018). Atribut individu adalah kualitas atau karakteristik yang digerakkan oleh pekerja yang dapat menyebabkan dirinya memiliki berbagai kapasitas dari pegawai yang berbeda untuk mengikuti dan mengerjakan pamerannya (Aktarina, D, 2015).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari pengujian teori yang diarahkan, diketahui bahwa motivasi.kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Hal ini menjelaskan bahwa jika perwakilan memiliki motivasi.kerja yang tinggi dalam melakukan tugas pokok dan kapasitasnya, maka pada saat itu perwakilan tersebut akan benar-benar ingin berkontribusi dengan baik untuk bekerja dengan tujuan akhir untuk mencapai visi dan misi asosiasi.

Konsekuensi dari tinjauan ini dapat memperkuat atau memperkuat hipotesis saat ini, yang menyatakan bahwa memiliki motivasi.kerja yang tinggi akan membuat energi seseorang, sehingga mereka perlu bekerja sama, berhasil bekerja dan digabungkan dengan setiap upaya mereka untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2012) . Selain itu, efek samping dari konsentrat ini juga menunjukkan hasil yang sama seperti eksplorasi yang dipimpin oleh Giantari, IAI, dan Riana, IG (2017), Koesmono, T (2005), Yuswani, W (2016), Tejo, GA (2015), Ananda , SS, dan Sunuharyo, BS (2018), Aktarina, D (2015), (Nguyen et al., 2020), (Reza Putra dan Gupron, 2020) dan Rahman, A (2013) dimana konsekuensi dari pemeriksaan mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah dampak positif dan kritis pada eksekusi.

Mengenai konsekuensi dari review ini, RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal perlu fokus pada elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi.kerja dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan eksekusi

pekerja. Motivasi.kerja adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk mencapai eksekusi terbesar. Motivasi.kerja merupakan unsur yang mempengaruhi kegairahan dan energi perwakilan untuk mengambil minat secara efektif dalam motivasi.kerja sehingga mereka akan benar-benar ingin memberikan hasil kerja yang lebih ideal (Maslow dalam Mangkunegara, 2014). Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2012), ada dua macam unsur yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai pemenuhan dan menjauhkan diri dari kekecewaan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Pengaruh Karakteristik Individu Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Dari pengujian teori yang diarahkan, disadari bahwa motivasi.kerja tidak dapat mengintervensi kualitas individu pada pelaksanaan pekerja. motivasi.kerja sebagai variabel yang menjadi perantara kualitas individu dalam pelaksanaannya adalah karena atribut-atribut tunggal yang ada di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal pada dasarnya lebih menitikberatkan pada pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja, bukan pada perluasan inspirasi perwakilan. Selain itu, pekerjaan inspirasi kerja sebagai variabel syafaat kurang, karena variabel motivasi.kerja dalam tinjauan ini lebih dikoordinasikan pada komponen kebutuhan yang representatif, bukan untuk pengerjaan pameran pekerja yang sebenarnya.

Karakteristik.individu adalah kualitas atau karakteristik yang digerakkan oleh pekerja yang dapat menyebabkan dirinya memiliki berbagai kapasitas dari pegawai yang berbeda untuk mengikuti dan mengerjakan presentasinya (Aktarina, 2015). Rivai (2011) menjelaskan bahwa atribut tunggal adalah kualitas yang tidak biasa, karakteristik mental, etika atau karakter yang digerakkan oleh seseorang yang mengenalinya dari orang lain. Kualitas individu adalah individu yang melihat sesuatu secara kontras akan bertindak dengan cara yang tidak terduga, individu yang memiliki mentalitas yang beragam akan bereaksi secara beragam terhadap perintah, individu yang memiliki karakter yang beragam berkomunikasi dengan berbagai cara dengan atasan, kolaborator dan bawahan (Ivancevich, 2003). 2009). Setiap individu memiliki kualitas dan atribut atau atribut intrinsik (keturunan) dan atribut yang diperoleh dari dampak ekologis. Atribut intrinsik adalah sifat-sifat bawaan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut unsur-unsur alam maupun variabel-variabel mental sosial.

Sedangkan motivasi sebagai siklus yang menentukan kekuatan, arah, dan kemantapan orang dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan. Setiap individu membutuhkan motivasi untuk bekerja. Kehadiran motivasi akan membuat semangat karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu (Nguyen et al., 2020).

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu:

1. Kualitas individu berdampak pada inspirasi kerja yang representatif di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal. Ini menjelaskan bahwa dengan asumsi pegawai memiliki kualitas individu yang hebat di tempat kerja, tanpa orang lain pekerja akan benar-benar ingin membangun inspirasi kerja dalam menyelesaikan usaha.
2. Karakteristik individu berdampak pada pelaksanaan pekerja di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki Karakteristik individu dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan utama mereka, dan dijunjung tinggi oleh budaya hierarkis yang kokoh, maka pada saat itu, pekerja akan benar-benar ingin memberikan hasil kerja yang ideal kepada organisasi.
3. Motivasi kerja berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal. Hal ini menjelaskan bahwa jika perwakilan memiliki inspirasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kapasitas utama mereka, maka, pada saat itu, perwakilan tersebut akan benar-benar ingin berkontribusi dengan baik untuk bekerja dengan tujuan akhir untuk mencapai visi dan misi asosiasi.
4. Motivasi kerja tidak dapat mengintervensi Karakteristik individu pada pelaksanaan pekerja. Hal ini dikarenakan Karakteristik individu yang ada di RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal pada dasarnya lebih menitikberatkan pada pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja, bukan pada perluasan motivasi pegawai. Selanjutnya, Motivasi kerja sebagai variabel mediasi kurang, dengan alasan variabel Motivasi kerja dalam tinjauan ini lebih dikoordinasikan pada komponen kebutuhan yang representatif, bukan untuk mengerjakan presentasi pekerja yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada kinerja pegawai RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk pegawai RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal agar lebih berhati-hati dalam bekerja, dengan alasan yang lebih mendalam justru ingin membatasi tingkat kesalahan dalam bekerja. Apalagi, dengan lebih telaten, pegawai akan memberikan hasil kerja yang ideal.
2. Diharapkan kepada instansi RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal untuk lebih fokus kepada wakil-wakilnya dalam bekerja, dengan memberikan penghargaan kepada wakil-wakilnya, khususnya bagi wakil-wakil yang mendominasi, dengan tujuan agar

nantinya wakil-wakil lebih terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Terlebih lagi, dengan memberikan penghargaan kepada perwakilan, dapat mendorong pekerja yang berbeda untuk bekerja lebih baik.

3. Diharapkan RSUD KH. Arif Daud Kuala Tungkal dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberdayakan pegawai untuk melangkah dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam bergerak.
4. Penelitian ini harus ditindak lanjuti lagi untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja secara tuntas, untuk menjawab berbagai unsur (epsilon) yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Dimana variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi pelaksanaan sebagaimana ditunjukkan oleh Simamora dalam Mangkunegara (2014) adalah 1) unsur individu yang terdiri dari kapasitas dan bakat, landasan dan sosial ekonomi, 2) unsur mental yang terdiri dari wawasan, watak, watak dan pembelajaran, dan 3) unsur hierarki. terdiri dari aset, wewenang, penghargaan, konstruksi dan rencana pendudukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 12, No. 3.
- Ananda, S.S., dan Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman enelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I.A.I., dan Riana, I.G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hajati, D.I., Wahyu, D., dan Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 7, No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta

- Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.
- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 1, Nomor 2.
- Reza Putra, M., & Gupron, G. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taghrid S. Suifan. (2019). The Effects Of Work Environmental Factors On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Work Motivation. *Verslas: Teorija ir Praktika; Vilnius*, Vol. 20.
- Tejo, G.A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol VII, No. 3.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 2, No. 5.