

**PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS AYAH 1
KECAMATAN AYAH KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh : Adminah
NIM : 135501618

ABSTRAKSI

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen dengan jumlah sampel 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 23.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh oleh variabel etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : Etos kerja, iklim organisasi, karakteristik individu, kinerja pegawai, regresi berganda.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang

penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Sumber daya manusia keberadaannya sangat

dibutuhkan oleh organisasi baik pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi didalamnya terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dalam organisasi juga merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Menurut Wibowo (2010:7), mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa variabel diantaranya etos kerja, iklim organisasi, karakteristik individu dan masih banyak lagi variabel yang lain.

Pegawai yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan organisasi yang menjadi organisasi maju, dan terus berpacu dengan teknologi/ informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos

kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu organisasi, organisasi besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan organisasinya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Menurut Shadur (1999), faktor-faktor keberhasilan yang melibatkan sumber daya manusia dalam hubungan organisasional seperti komunikasi, kelompok kerja dan partisipasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi merupakan kesatuan dari konteks organisasi. Efektifitas pelaksanaan program- program organisasi akan kurang berhasil apa bila iklim organisasi kurang kondusif atau kurang memenuhi harapan pihak-pihak yang terlibat dalam program- program organisasional tersebut.

Karakteristik individu merupakan variabel lain yang juga dapat menentukan meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2002), karakteristik

adalah ciri tertentu dari individu untuk membedakan satu dengan lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Konsep karakteristik individu dalam penelitian ini dijabarkan dalam 4 (empat) indikator, yaitu: minat, jati diri, kepribadian, latar belakang sosial. Menurut Winardi (2004), mengemukakan karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dalam keterampilan, latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman, umur, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu.

Etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1. Puskesmas Ayah 1 merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat disamping membina peran serta masyarakat juga memberi pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kerja kelompok. Oleh karena itu puskesmas Ayah 1 diharapkan dapat menjadi tempat untuk memperbaiki kesehatan masyarakat sekitar.

Puskesmas Ayah 1 yang keberadaannya jauh dari Kabupaten kota, dalam kenyataannya masih kurang dalam memenuhi fungsinya dengan baik. Adanya Prosedur Tetap (Protap) yang mengikat Puskesmas dalam pelayanan kepada Masyarakat sehingga mengakibatkan ada persepsi negatif masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas. Dari jumlah penduduk di sekitar Puskesmas Ayah 1, yaitu yang ada di Desa Demangsari yang jumlah penduduknya ada sekitar 4.378 jiwa, ada sekitar 30 % jiwa yang memilih dokter praktek/ dokter keluarga. Padahal Pelayanan kesehatan yang dikenal murah seharusnya menjadikan Puskesmas sebagai tempat pelayanan kesehatan utama bagi masyarakat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Oktober 2016, minggu kedua dengan Kepala Tata Usaha (TU), diketahui juga bahwa masalah yang dihadapi oleh Puskesmas Ayah 1 antara lain berkenaan dengan masih kurangnya tenaga kerja sehingga ada pegawai yang merangkap pekerjaan, masih sedikit pegawai yang memiliki kegairahan dalam bekerja, masih ada pegawai yang

memiliki kebiasaan sesukanya sendiri, masih ada pegawai yang kurang memiliki komitmen yang kuat dalam bidangnya. Apalagi kaitannya dengan anggaran, bahwa anggaran di puskesmas untuk operasional didapatkan melalui sistem ganti uang, yang semua itu sudah tercantum dalam Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA). Untuk tahun 2016.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Tata Usaha yang dilakukan di Puskesmas Ayah 1 menunjukkan bahwa kinerja perlu ditingkatkan dengan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini ditandai dengan etos kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja (Tasmara 2002), sama halnya dengan di Puskesmas Ayah 1 bahwa etos kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja sehingga pola hubungan antara sesama dapat terjalin dengan baik. Begitu juga iklim organisasinya. Iklim yang ada dalam suatu organisasi tidak serta merta ada begitu saja. Iklim organisasi di Puskesmas Ayah 1 belum kondusif. Iklim organisasi yang kondusif dapat tercipta dengan adanya struktur organisasi yang tertulis yang berkaitan dengan

tugas, adanya tanggung jawab dari masing-masing pegawai, penghargaan, kehangatan/keramahan, dukungan dan standard.

Pegawai di Puskesmas Ayah 1 juga memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, berdasarkan Thoha (2007) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu di Puskesmas Ayah 1 belum membawa karakteristik ke dalam tatanan organisasi, masih cenderung mengutamakan kepentingan pribadi. Mengingat pentingnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, maka akan membantu menentukan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat

dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja kerja pegawai di Puskesmas Ayah 1
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1
4. Bagaimana pengaruh etos kerja, iklim Organisasi dan karakteristik individu secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis hanya membatasi masalah pada:

1. Etos kerja

Menurut Toto Tasmara, (2002), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga

pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Aspek dimensi etos kerja penulis batasi pada sifat yang dimiliki manusia untuk bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi serta tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Iklim organisasi

Menurut Simamora (2001: 81), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Aspek dimensi iklim organisasi penulis batasi pada struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, resiko, perhatian, dukungan, standar pekerjaan dan persaingan.

3. Karakteristik individu

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang

senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Aspek dimensi karakteristik individu penulis batasi pada minat, jati diri, keperibadian, sikap dan latar belakang.

4. Kinerja pegawai
Menurut Sulistyorini (2001:60), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Aspek dimensi kinerja penulis batasi pada

efektifitas, tanggung jawab dan inisiatif.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1
- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1
- c. Untuk Mengetahui pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1.
- d. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan

penulis sebagai aplikasi nyata ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan keadaan langsung dilapangan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa dan menjadi materi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama:

- a. Sebagai penambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian serta sebagai aplikasi dari teori yang diperoleh dari kegiatan perkuliahan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi pihak pegawai Puskesmas Ayah 1 Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen dalam menjalankan

tugasnya agar lebih ditingkatkan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan pegawai di Puskesmas Ayah 1 Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berguna bagi pihak- pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Salah satu sarana terpenting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kinerja yang baik. Menurut Sulistyorini (2001), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Fatah (2001), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai

ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simamora (2004), kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins (2006), kinerja adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai, selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemauan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi dan tugas. Menurut Tika (2006), mendefinisikan kinerja sebagai hasil- hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

2.2. Etos Kerja

Etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Toto Tamara (2002), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Khasanah (2004), etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yaitu gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan, dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

2.3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana kerja dalam organisasi. Menurut Muhyiddin (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam suatu organisasi. Hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur yang terkait.

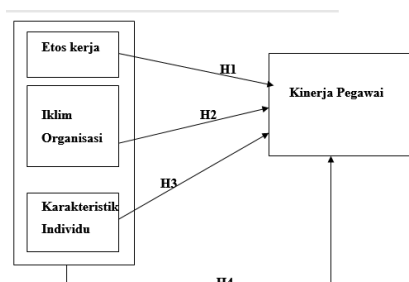
Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

2.4. Karakteristik Individu

D Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide tertentu. Hal ini diikuti dengan

perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Menurut Ratih Hurriyati (2005:79), karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

2.5. Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis Penelitian

Dari Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis ini sebagai berikut :

H.1: Ada pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1

H.2: Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1

H.3: Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1

H.4: Ada pengaruh Etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ayah 1.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu yang berpengaruh kepada kinerja pegawai. Subyek dari penelitian ini adalah Pegawai di Puskesmas Ayah 1 Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 40 Orang.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Kinerja (Y)

Menurut Robbin (2006), kinerja adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai, selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemauan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, presepsi dan tugas.

3.2.2. Etos Kerja (X1)

Menurut Toto Tamara (2002), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan

memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik

3.2.3. Iklim Organisasi (X2)

Iklim organisasi (Houster dan Wisster dalam Sunarcaya, (2008) adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi.

3.2.4. Karakteristik individu (X3)

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

3.5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:174), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

3.6. Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004)..

3.7. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-

butir yang valid saja (Agustin,2014). .

3.8. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel komunikasi

X₂ = Variabel kreativitas

X₃ = Variabel kecerdasan emosional

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

3.10. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X₁,X₂,... X_n) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

4.1.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan α < 0,05 maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji

validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

4.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.1.4. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas
Tolerance VIF

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0,686	1,458
Iklim Organisasi	0,681	1,468
Karakteristik Individu	0,974	1,027

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar

di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5. Regresi Linier Berganda

Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.889	3.358		.563	.577
ETOS KERJA	-.063	.133	-.064	-.477	.637
IKLIM	.132	.147	.122	.903	.373
ORGANISASI					
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.810	.127	.724	6.390	.000

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 1.889 - 0,63X_1 + 0,132X_2 + 0,810X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1, b2 dan b3 dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (a) = 1.889

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja tidak ada pengaruh dari variabel Etos kerja, Iklim organisasi dan Karakteristik Individu mempunyai nilai sebesar 1.889.

Variabel Independen

b1 = -0,63

Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,63 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Etos kerja (X1) maka akan menurunkan Kinerja sebesar -0,63 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b2 = 0,132

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,132, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Iklim Organisasi (X2) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,132 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b3 = 0,810

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,810, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Karakteristik Individu (X3) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,810 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.1.6. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.889	3.358		.563	.577
ETOS KERJA	-.063	.133	-.064	-.477	.637
IKLIM	.132	.147	.122	.903	.373
ORGANISASI					
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.810	.127	.724	6.390	.000

Tabel diatas menunjukan hal berikut :

1) Variabel Etos Kerja

Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-0,477 < t_{tabel} 1,688$ dengan tingkat signifikansi $0,637 > 0,05$ ini berarti variabel Etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

- 2) Variabel Iklim organisasi
Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,903 < t_{tabel} 1,688 dengan tingkat signifikansi 0,373 > 0,05 ini berarti variable Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja*.
- 3) Variabel Karakteristik individu
Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 6.390 > t_{tabel} 1,688 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

2. Uji F

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,311	3	32,437	14,658	.00
Residual	79,664	36	2.213		
Total	176,975	39			

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} 14,658 adalah dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel Etos kerja, iklim organisasi dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* Pegawai pada Puskesmas Ayah I, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen.

4.1.7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742	.550	.512	1,48757	

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) di peroleh 0,550 artinya 55% variabel *Kinerja* dipengaruhi oleh Etos Kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu, sedangkan 45% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan penulis pada penelitian di Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya etos kerja maka kinerja pegawai meningkat tetapi tidak secara signifikan.
2. Variabel iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya iklim organisasi maka kinerja pegawai meningkat tetapi tidak secara signifikan.
3. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan karakteristik individu maka kinerja kerja pegawai akan

semakin meningkat secara signifikan.

4. Kontribusi terhadap kinerja kerja pegawai oleh variabel etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik individu pada Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

Etos kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial, namun secara simultan atau bersama-sama etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penting bagi manajemen Puskesmas Ayah 1, Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen untuk tetap memperhatikan etos kerja dan iklim organisasi agar semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari organisasi tercapai dengan maksimal.

Pegawai Puskesmas Ayah 1 agar dapat mengetahui karakteristik masing-masing individu karena dalam penelitian ini karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan mengetahui karakteristik individu pimpinan Puskesmas agar dapat menempatkan pegawai sesuai dengan karakter kepribadian pegawai, misalnya di bagian pelayanan umum mempunyai karakteristik keramahan, di bagian rawat inap ditempatkan pegawai

yang mempunyai kesabaran yang tinggi, perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan-pelatihan terkait dengan karakteristik individu sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Saran bagi penelitian yang akan datang yaitu penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak tentang variable kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amir. 2016. *Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan Beban kerja terhadap*

kinerja pegawai di Rumah sakit Daerah Madani provinsi sulawesi tengah.

Sulawesi.

Biatna Dulbert Tampubolon. 2016. *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor*

etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001.

Donni Juni Priansa. 2015. *Pengaruh kepemimpinan visioner dan Etos kerja pegawai Bank syariah Mandiri.*

Dewi Murniaty. 2012. *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian pemasaran pada PT. Telkom Devisi Telkom Flexi.* Medan

Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

James Gwee. 2004. *Setiap Karyawan Harus Baca Buku Ini*. Jakarta: Gramedia

Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja profesional Navigator Anda Menuju sukses*. Institut Darma Mahardika.

Jakarta

Markoni dan Fauzan. 2010. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai Administrasi Universitas Prof.DR. Hazairin, SH*. Bengkulu

Maria Rini Kustrianingsih. 2016. *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Semarang.

Miftah Thoha. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

N. Gregory Mankiw. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Buku 1. Yogyakarta:

Salemba Empat.

Payaman J, Simanjuntak. 2005. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta

Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel- variabel penelitian*. Cetakan kedua Alfabetta. Bandung.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Sulistiyorini. 2001. *Filologi*. Malang: Jurusan Sastra Indonesia FS UM.

Toto Tasmara. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Winardi. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Rineka Cipta.