

Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Pidie Jaya)

Muhammad Ali^{1*}, M. Yusuf², Imam Taufik Harahap³

¹ Kasubbag Rumah Tangga & Perlengkapan Sekretariat DPRK Kabupaten Pidie Jaya

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

³ Dosen Fakultas Hukum dan Syariah Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: muh.alie78@gmail.com

email: my.as72@gmail.com ; imamtaufik827@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.69>

Article history

Received:

July 23, 2025

Accepted:

July 28, 2025

Published:

August 2, 2025

Page:

1 – 12

Keywords:

Job Characteristics,

Individual Characteristics,

Employee Performance,

Work Motivation



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: The research is a case study of 60 employees of the Pidie Jaya DPRK Secretariat using an associative method with a quantitative approach. And the analysis answers the hypothesis using a path analysis model. The research results show that, 1) There is a direct and indirect influence of job characteristics on employee performance of 27.13%. 2) There is a direct and indirect influence of individual characteristics on employee performance of 24.73%. 3) Simultaneously, the influence of job characteristics and individual characteristics is significant on employee performance, amounting to 40,6%. 4) There is an influence of work motivation on employee performance of 61.7%. 5) There is a direct and indirect influence of job characteristics on employee work motivation of 34.22%. 6) There is a direct and indirect influence of individual characteristics on work motivation of 29.30%.

ABSTRAK: Penelitian merupakan studi kasus pada 60 pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya Dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan analisis menjawab hipotesis dengan model analisis jalur. Hasil penelitian diketahui, 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sebesar 27,13%. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap kinerja pegawa sebesar 24,73%. 3) Secara simultan, pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu signifikan terhadap kinerja pegawai, sebesar 40,6%. 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 61,7%. 5) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada pegawai sebesar 34,22%. 6) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap motivasi kerja sebesar 29,30%.

1. Pendahuluan

Kantor Sekretariat DPRK Pidie Jaya salah satu instansi atau lembaga yang bekerjasama dengan pemerintah dalam mendukung sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik kedepannya. Oleh karena itu SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi guna menciptakan produk kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan stake holder dan menjadi kompetitor yang kuat bagi institusi.

Kinerja pegawai yang dapat dicapai secara maksimal juga digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRK Pidie Jaya. Karena fenomena yang penulis jumpai pada kantor sekretariat DPRK Pidie Jaya mengenai karakteristik pekerjaan, dimana merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda antara masing-masing pegawai, maka akan menciptakan suatu hasil yang berbeda pula. Pegawai dengan beban kerja yang lebih banyak tentu akan berbeda dengan pegawai dengan beban kerja yang lebih sedikit. Masalah yang sering timbul adalah terdapat perbedaan karakteristik pekerjaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, yang dapat menimbulkan kecemburuan dan dapat pula berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Menurut Stoner (2016), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi pekerjaan. "Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik" (Robbins dan Coulter, 2010).

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik (Pratiwijaya, 2024).

Dilip Bhatt, (2000) dalam Amir (2015), menyatakan perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%. Pegawai yang bekerja harus diperlakukan secara adil dan sebaik-baiknya, dengan begitu akan dapat menumbuhkan sikap loyalitasnya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing karyawan guna memberikan motivasi dengan cara yang tepat. Saat pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada perusahaan.

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Stoner (2016), "Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang-orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula".

Pegawai yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut merupakan ciri-ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu pegawai maka akan semakin menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat.

Jadi hanya karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kinerja serta motivasi kerja pegawai, tetapi melainkan juga dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada kantor Sekretariat DPRK Pidie Jaya.

Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Kantor Sekretariat DPRK Pidie Jaya, maka penulis merujuk pada teori Sujak dalam Lumbunraja (2009) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.

Namun ternyata masih terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana masih terlihat karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja yang kurang sesuai dengan pencapaian tujuan, visi dan misi yang ingin diwujudkan oleh Kantor Sekretariat DPRK Pidie Jaya seperti yang telah dipaparkan sebelumnya melalui kinerja yang ditunjukkan pegawai didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Selain faktor diatas, yang mempengaruhi kinerja pegawai juga adalah faktor motivasi, dimana motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi kerja adalah kebutuhan pegawai untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Rivai, 2010).

Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000).

Menurut Robbins dan Coulter (2010), bagian tersulit dari memotivasi pegawai adalah manajer tidak dapat membuat seorang pegawai menjadi termotivasi, manajer hanya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung hal itu. Pegawailah yang akan menentukan apakah ia akan termotivasi.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pegawai yang mengerti dan memahami karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan maka akan memudahkannya dalam peningkatan motivasi dalam bekerja. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian merupakan stidi kasus pada Sekretariat DPRK Pidie Jaya dengan responden penelitian 60 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil kuesioner.

Metode penelitian yang digunakan dengan asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan analisis data *path analysis*/Analisis jalur. Model analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan & Kuncoro, 2008).

Path analysis dapat dianggap sebagai perluasan dari analisis regresi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam (Marwan, *et al.*, 2023). Persyaratan analisis dengan statistika inferensia, dengan pendekatan analisis jalur, dipenuhinya persyaratan utama, yang sering disebut asumsi klasik. Pengujian dengan statistik inferensial yakni jenis statistik parametrik dalam wilayah inferensia, mensyaratkan beberapa hal, yakni Normalitas model, Linearitas, Otokorelasi, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

Dan operasi variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi
Kinerja: Merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan waridin, 2005) dalam Win K & Jalal (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Hasil Kerja • Kualitas hasil kerja • Ketepatan Waktu
Motivasi: Proses kesediaan melakukan usaha untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. (Nursalam, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan Prestasi • Kebutuhan akan kekuasaan • Kebutuhan afiliasi

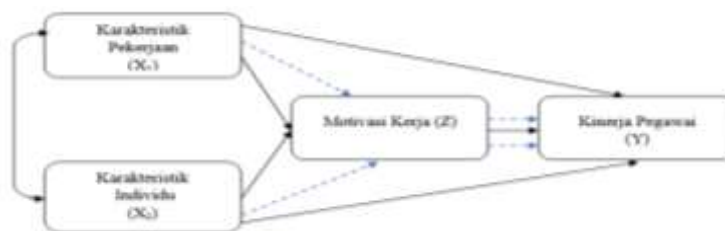
<p>Karakteristik pekerjaan: Suatu tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi. Pramesti (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skill variety • Task Identity • Task Significance • Anatomy • Feed back
<p>Karakteristik Individu: Ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. (Rahman, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ability • Value • Attitude • Interest

Metode Analisis Data

Analisis menggunakan model analisis jalur. Teknik analisis model jalur (*path*) digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh di antara pasangan-pasangan variabel independen, dan variabel dependen.

Pengaruh langsung itu tercermin dalam koefisien jalur (*path coefficients*), yang sesungguhnya adalah koefisien regresi yang telah dibakukan (beta, β), sedangkan hubungan tak langsung adalah koefisien jalur (*p*) yang satu dikalikan dengan koefisien jalur (*p*) lainnya (Hasan, 2014, Marwan, *et al.*, 2023)). Untuk dapat menguji model hubungan kausal yang telah diformulasikan berdasarkan pengetahuan dan teori, serta menguji hipotesis yang diajukan, diperlukan perangkat analisis statistik.

Adapun model kerangka penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Model/Bagan Kerangka Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen untuk Karakteristik Pekerjaan

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,536	0,300	0,000	Valid
2	Saya membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,793	0,300	0,000	Valid
3	Pekerjaan saya mempunyai bagian yang sangat jelas.	0,716	0,300	0,000	Valid
4	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi instansi.	0,797	0,300	0,000	Valid
5	Pekerjaan yang telah saya selesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan.	0,812	0,300	0,000	Valid
6	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0,783	0,300	0,000	Valid

Perhitungan validitas variabel karakteristik pekerjaan, melalui uji-r dinyatakan valid karena nilai sig = 0,000, yakni dibawah 0,05 atau 5%. Sehingga semua butir pengukur variabel karakteristik pekerjaan dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Karakteristik Individu

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Saya merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki	0,770	0,300	0,000	Valid
2	Saya sebelumnya sudah mempunyai pengala man kerja sebelum saya bekerja disini	0,699	0,300	0,000	Valid
3	Saya merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini	0,834	0,300	0,000	Valid
4	Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang saya miliki	0,820	0,300	0,000	Valid
5	Perasaan emosi dari rumah mempengaruhi pekerjaan saya	0,515	0,300	0,000	Valid

Hasil perhitungan validitas melalui uji signifikannya dinyatakan signifikan karena nilai sig = 0,000. Sehingga semua butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel karakteristik individu dalam penelitian ini dapat digunakan.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Pegawai

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	0,717	0,300	0,000	Valid
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	0,751	0,300	0,000	Valid
3	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	0,737	0,300	0,000	Valid
4	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.	0,832	0,300	0,000	Valid
5	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	0,801	0,300	0,000	Valid
6	Efektifitas kerja saya sudah cukup baik	0,672	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikannya, sehingga semua butir pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Motivasi Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	0,804	0,300	0,000	Valid
2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	0,808	0,300	0,000	Valid
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	0,736	0,300	0,000	Valid
4	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.	0,705	0,300	0,000	Valid
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh organisasi	0,830	0,300	0,000	Valid
6	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	0,889	0,300	0,000	Valid
7	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	0,735	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel motivasi kerja, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikannya, sehingga semua butir pengukur variabel motivasi kerja dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003, Marwan, et al., 2025).

Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran 3 dengan hasil dalam tabel berikut:

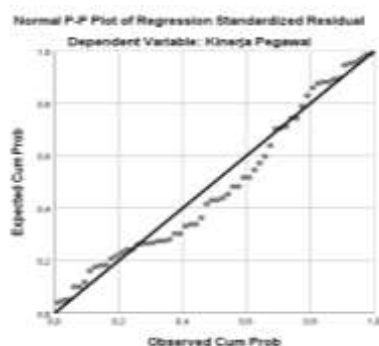
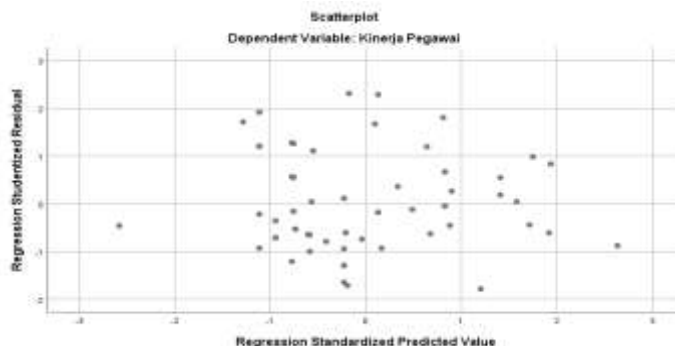
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,847	6	Reliable Tinggi
Karakteristik Individu	0,765	5	Reliable Cukup
Kinerja Pegawai	0,860	7	Reliable Tinggi
Motivasi Kerja	0,897	7	Reliable Tinggi

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah *reliable*, dan hasilnya tinggi, karena koefisien *reliabilitas* pada variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

(2). Pengujian Asumsi Klasik dalam Penggunaan Alat Analisis Statistik

Model jalur yang diujikan normalitasnya adalah antara variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Untuk pengujian normalitas melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS. Hasilnya adalah:

**Gambar 2. Uji Normalitas****Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dan uji heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3.

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah, jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)		3,568	,001		
Karakteristik Pekerjaan	,360	2,400	,020	,464	2,155
Karakteristik Individu	,325	2,167	,034	,464	2,155

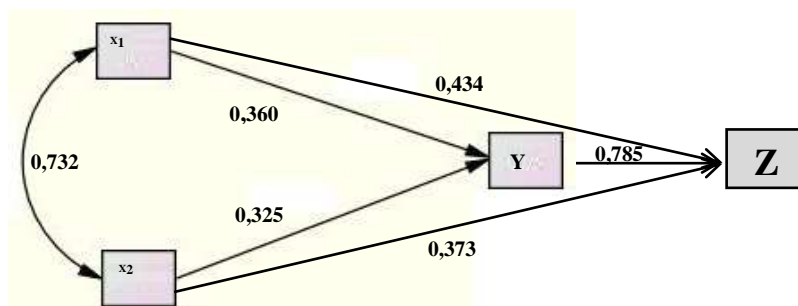
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel dapat dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

(3). Model Analisis Struktural

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan : Z = Motivasi Kerja, Y = Kinerja Pegawai
 X₁ = Karakteristik Pekerjaan, X₂ = Karakteristik Individu

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni;

Model-1: Sub Struktural X₁, dan X₂ terhadap Y

Model-2: Sub struktural Z terhadap Y

Model-3: Sub struktural X₁ dan X₂ terhadap Z

(a). Hasil Analisis Jalur antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai (Model-1)

Uji Model Secara Simultan

Penelitian dilakukan terhadap 60 orang pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319,625	2	159,812	19,465	,000 ^b
	Residual	467,975	57	8,210		
	Total	787,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 19,465$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, dan karakteristk individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Model-1

Dengan model-1 analisis jalur yang digunakan dalam analisis masalah, maka kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian model yang dihipotesiskan, menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, selanjutnya pembahasan hasil penelitian. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen, yakni :

Tabel 9. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Individu
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Dari tabel diatas, hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (*Eksogenus*) diketahui sebagai berikut terdapat hubungan kausal antar variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristk individu sebesar 0,732 atau 73,2%.

Tabel 10. Taksiran Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,506	2,384		3,568	,001
	Karakteristik Pekerjaan	,437	,182	,360	2,400	,020
	Karakteristik Individu	,396	,183	,325	2,167	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hubungan antar variabel eksogen (karakter pekerjaan dan karakter individu), diketahui nilai koefisien jalurnya. sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut:

Hipotesis 1

H1: $\rho_{yx1} > 0$: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya

Hipotesis 2

H2: $\rho_{yx2} > 0$: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPRK Pidie Jaya

Hasil perhitungan uji menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,167) dan nilai ini juga signifikani dari hasil olahan data pada taraf uji dibawk 5%. Sehingga koefisien jalur variabel karakteristik pekerjaanMaupin karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya, pada taraf signifikan 5%.

(b). Hasil Analisis Regresi Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Model-2)

Dengan model-2 adalah analisis regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil olahan model regresi antara variabel tersebut adalah:

Tabel 11. Taksiran Koefisien Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	4,889	2,277		2,148	,036
	Kinerja Pegawai	,937	,097	,785	9,659	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hipotesis 3

H3: $r_{zy} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya

Hasil perhitungan uji menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 9,659. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,659 > 3,16$) dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,0%. Sehingga Ha diterima artinya koefisien variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

(c). Hasil Analisis Jalur Antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja (Model-3)**Uji Model Secara Simultan Model-3**

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dari model-3 dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 12. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-3

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,562	2	316,281	36,971	,000 ^b
	Residual	487,622	57	8,555		
	Total	1120,183	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 36,971$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Uji Hipotesis Penelitian Model-3

Dengan model-3 analisis jalur yang digunakan dalam analisis masalah, maka kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Dengan taksiran koefisien jalurnya adalah:

Tabel 13. Taksiran Koefisien Jalur Model-3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
3 (Constant)	5,944	2,434		2,442	,018
Karakteristik Pekerjaan	,630	,186	,434	3,386	,001
Karakteristik Individu	,542	,187	,373	2,906	,005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 13, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut;

H4: $\rho_{yx1} > 0$: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

H5: $\rho_{yx2} > 0$: Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan uji menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,0%. Sehingga variabel Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Pembahasan

(1). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,360$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah : $(0,360)^2 \times 100\% = 12,96\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung melalui hubungan kausal dengan variabel karakteristik individu yang dihitung = $(0,360)(0,732)(0,325) \times 100\% = 14,17\%$. Sehingga pengaruh total karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel karakteristik individu, sebesar 27,13%.

(2). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,325$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah : $(0,325)^2 \times 100\% = 10,56\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik individu melalui hubungan kausal dengan variabel karakteristik individu, dihitung = $(0,325)(0,732)(0,360) \times 100\% = 14,17\%$. Sehingga pengaruh total karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, melalui variabel penilaian kinerja, sebesar 24,73%.

(3). Analisis Pengaruh Secara Simultans Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu

Hal ini diperoleh dari nilai nilai korelasi dan determinasi (R^2). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen dengan variabel endogen yang diukur diperoleh:

Tabel 14. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,385	2,86533

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,843 menjelaskan hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu, memiliki keeratan hubungan dengan kinerja pegawai, dengan derajat hubungannya sebesar 0,637. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,406 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebesar 40,6%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 59,4%, faktor ini, diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

(4). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dihasilkan dari pengolahan data berikut:

Tabel 15. Korelasi dan Determinasi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D-W
1	,785 ^a	,617	,610	2,72096	1,620

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Maka diperoleh R^2 atau koefisien determinasi = 0,617, maka variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja pegawai.

(5). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja

Besarnya pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,434$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,434)^2 \times 100\% = 18,83\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan melalui hubungan kausal dengan variabel karakteristik individu; $(0,434)(0,732)(0,373) \times 100\% = 15,39\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja, melalui variabel karakteristik individu, sebesar 34,22%.

(6). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap motivasi kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,373$). Dengan ukuran determinasinya atau R-kuadrat, diperoleh besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,373)^2 \times 100\% = 13,91\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik individu melalui hubungan kausal dengan variabel eksogen lainnya yakni karakteristik individu; $(0,373)(0,732)(0,434) \times 100\% = 15,39\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik individu terhadap motivasi kerja, melalui variabel karakteristik pekerjaan, sebesar 29,30%.

(7). Analisis Pengaruh Secara Simultan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan nilai statistik koefisien korelasi dan determinasi (R-square). Karena nilai korelasi dan determinasi (R^2) yakni:

Tabel 16. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
3	,751 ^a	,565	,549	2,92485	1,751

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,751 menjelaskan hubungan antara variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,751. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,565 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja sebesar 56,5%.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- Hasil analisis data membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, sebesar 27,13%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap kinerja yakni sebesar 24,73%.
- Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya sebesar 40,6%.
- Terbukti adanya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja berpengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap motivasi, baik langsung maupun tidak langsung, masing-masing sebesar 34,22% dan 29,30%.
- Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya sebesar 56,5%.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala: *Jurnal E-Jurnal Katalogis*.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja. Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Penerbit Mitra Wacana Media: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta
- Juli Pratiwijaya (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi, *AtTa'awun: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 11-27.
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemeintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 452-468
- Hasan (2014) Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Culture Berbershop Bandung. *e-Proceeding of Management* : Vol.6, No.3
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Rivai. Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh. Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Santosom B. (2009). *Manajemen Proyek Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. (2016). *Management*, New Jersey: Prentice Hall inc.
- Pramesti E. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1-8
- Win Konadi, Faisal (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK . . . , *Jurnal Kebangsaan*, 8(15), 38-43 ISSN: 2089-5917
- .