

## Peran Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi

(Studi pada Pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang)

Chamariyah Chamariyah<sup>1</sup>, Mufarrohah Mufarrohah<sup>2</sup>, Subijanto Subijanto<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

email: <sup>1)</sup>[chamariyahmm@gmail.com](mailto:chamariyahmm@gmail.com) <sup>2)</sup>[mufarrohah.78@gmail.com](mailto:mufarrohah.78@gmail.com) <sup>3)</sup>[subijanto\\_@yahoo.com](mailto:subijanto_@yahoo.com)

**Abstract.** Mufarrohah, 2023. *The Role of Job Characteristics on Work Performance Mediated by Motivation (Study of Sampang Regency Regional Inspectorate Service Employees)*. Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 34 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe the job characteristics, motivation and work performance of employees at the Sampang Regency Regional Inspectorate Service. 2) To test and analyze the direct influence of job characteristics on employee work performance at the Sampang Regency Regional Inspectorate Service. 3) To test and analyze the direct influence of work ability on employee motivation at the Sampang Regency Regional Inspectorate Service. 4) To test and analyze the direct influence of motivation on employee work performance at the Sampang Regency Regional Inspectorate Service. 5) To test and analyze the significant indirect influence of job characteristics on employee work performance at the Sampang Regency Regional Inspectorate Service which is mediated by motivation. The research results show that: 1) Job characteristics have an insignificant effect on work performance with a p value of 0.100. 2) Job characteristics have a significant effect on motivation with a p value of 0.000. 3) Motivation has a significant effect on work performance with a p value of 0.000. 4) Job characteristics have a significant effect on work performance which is mediated by motivation with a p value of 0.007.

**Keywords:** Job Characteristics, Motivation, Job Performance

### PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap prestasi kerja pegawai dalam satu organisasi pun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Prestasi kerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara

keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, Dengan begitu akan dapat menumbuhkan sikap loyalitas kepada organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing pegawai guna memberikan bidang pekerjaan sesuai kebutuhan dan pemilihan bidang pekerjaan yang tepat. Saat pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada organisasi.

Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik pegawai maka semakin menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing pegawai guna memberikan motivasi dengan tepat. Saat pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada organisasi. Beberapa orang memiliki kebutuhan pertumbuhan yang tinggi. Pegawai cenderung lebih puas ketika pekerjaan mereka membantu membangun keterampilan baru dan meningkat.

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah karakteristik pekerjaan. Membahas masalah karakteristik pekerjaan tak lepas dari masalah perancangan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan pegawai yang dijalani sesuai kompetensi memeberikan dampak kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja individu semakin meningkat optimal. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang pegawai yaitu pegawai merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dan kemampuan kerja yang mendukung belum tentu membuat seorang pegawai mencapai prestasi kerja yang baik.

Menurut Siagian (2018:184), kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi. Pimpinan organisasi sebagai pimpinan manajemen harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai memberikan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya pegawai bekerja secara optimal. Begitu pentingnya motivasi ini difungsikan sebagai strategi pencapai kinerja maka pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap faktor motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-

nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2017:196). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2016:66). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung semakin baik hasil kerjanya dan lebih giat lagi mengembangkan dirinya. Oleh karena itu tugas sudah menjadi tugas pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang sedemikian rupa yang bisa menciptakan motivasi kerja pegawai.

Motivasi bisa berasal dari dalam diri ataupun dari faktor lingkungan seperti motivasi yang berasal dari pimpinan. Motivasi yang berasal dari pimpinan kepada para pegawai sangat mempengaruhi dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sutrisno (2019:151) yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu adalah tingkat motivasi. Untuk itu motivasi perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja terbaik. Prestasi kerja adalah kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

Ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan dan motivasi. Prestasi kerja pegawai merupakan perpaduan antara kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan dirinya, dan adanya dorongan dari dalam diri seorang karyawan yang memotivasi untuk terus melakukan pekerjaan terbaiknya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa betapa pentingnya peranan faktor karakteristik pekerjaan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Memberikan landasan dan ketertarikan peneliti melakukan penelitian tentang hubungan karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan objek penelitian di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang. Pemilihan objek penelitian di Dinas Inspektorat daerah Kabupaten Sampang dikarenakan berdasarkan pengamatan, terdapat fenomena pencapaian prestasi kerja pegawai tidak cecapai optimal/masih rendah. Hal ini diduga karena disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pegawai yang belum mampu memenuhi harapan instansi berdampak tidak mampu meningkatkan kinerja tidak tercapai optimal. dan motivasi.

Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang merupakan salah satu dinas yang memiliki tugas Membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan melakukan pengawasan pegawai dan pemberian Tindakan terhadap in disiplin yang dilakukan. Sejauh ini Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang sebagai organisasi publik dalam menjalankan tugas administrasi dipimpin oleh kepala dinas di Kabupaten Sampang dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak luput dari peran dominan para pegawai yang dimiliki. berusaha menerapkan beberapa aspek yang dapat mendorong pegawai berkomitmen tinggi pada organisasi.

Studi empiris tentang kajian hubungan karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja telah banyak diteliti. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawan dan Harahap (2019) tentang peran motivasi kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang meneliti di Kecamatan Pakis Aji Jepara menjelaskan temuannya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Damayanti (2019) tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang menjelaskan temuannya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja.

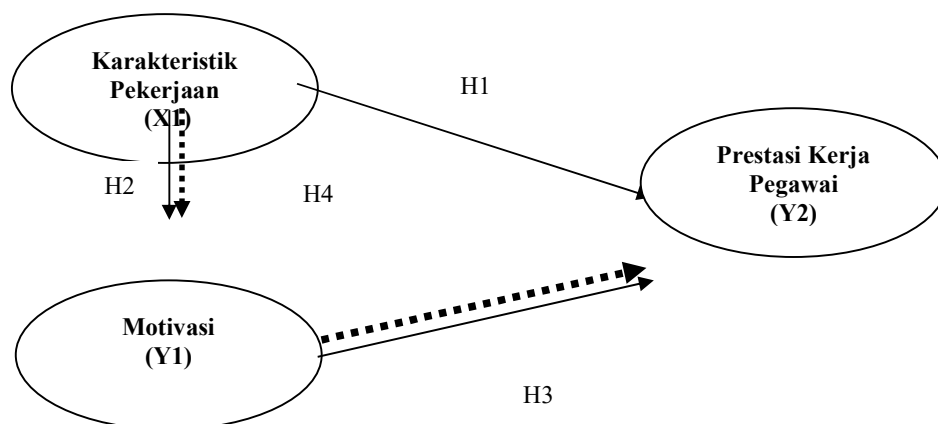
Penelitian Seqhobane dan Koko (2021) tentang kajian hubungan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi karyawan perhotelan, menjelaskan temuannya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Perdana dan Mustafa (2023) tentang penelitiannya yang dilakukan pada PT Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta menjelaskan temuannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Penelitian Diamantidis dan Chatzoglou, (2018) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: temuan penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan temuan penelitian/studi empiris dan adanya *gab reseach* dari peneliti terdahulu ini memberikan landasan untuk melakukann penelitian lanjutan serta untuk membuktikan apakah terdapat hubungan yang signifikan apakah terdapat pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena serta adanya *gab research*, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai prestasi kerja di dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang. Adapun judul yang dikaji dalam penelitian ini adalah “pengaruh karakteristik

pekerjaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi (studi pada pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang)”.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 1**

### Kerangka Konseptual

Keterangan:

.....➔ = Pengaruh langsung

————➔ = Pengaruh tidak langsung

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Studi empiris yang dilakukan Damayanti (2019) dan Ananda (2018) menghasilkan temuan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan dasar perumusan hipotesis pertama yaitu:

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian Setyawan dan Harahap (2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan dasar perumusan hipotesis ke dua yaitu:

H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang

Penelitian yang dilakukan Setyawan dan Harahap (2019) dan Ananda (2018), mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang mencerminkan prestasi kerja. Namun bertentangan dengan penelitian Saputra, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian Setyawan dan Harahap (2019) dan Saputra, *et al.*, (2018) ini menjadi dasar perumusan hipotesis ke tiga yaitu:

H3: Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian Setyawan dan Harahap,(2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan dasar perumusan hipotesis ke empat yaitu:

H4: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

*Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make it's as a souch to achieve competitive advantage* (Daengs GS, et al. 2020:1419). *The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question.* (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). *Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company.* (Istanti, Enny, 2021:560). *Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined.* (Rina Dewi, et al. 2020:14).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019:56) penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory reseach*) dan *interpretative research*. Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis. Penelitian *interpretative research* adalah analisis sistematis mengenai aksi sosial yang bermakna melalui observasi manusia secara terperinci dan langsung dalam latar ilmiah, sehingga memperoleh pemahaman dan interpretasi (Sugiyono, 2019). Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi (Sugiyono, 2019:148). Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang yang berjumlah 34 orang.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan ► Prestasi Kerja	0,271	Pengaruh Positif
Karakteristik Pekerjaan ► Motivasi	0,632	Pengaruh Positif
Motivasi ► Prestasi Kerja	0,605	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- a) Karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja berpengaruh langsung secara positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,271.
- b) Karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berpengaruh langsung secara positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,632.
- c) Motivasi terhadap prestasi kerja berpengaruh langsung secara positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,605.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Korelasi	Origin al Sample	Ket
Karakteristik Pekerjaan ► Motivasi ► Prestasi Kerja	0,382	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- a) Karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh tidak langsung secara positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,382.



**Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis**

<b>Korelasi</b>	<b>P Values</b>	<b>Keteranga n</b>
Karakteristik Pekerjaan ► Prestasi Kerja	0,100	H <sub>1</sub> ditolak
Karakteristik Pekerjaan ► Motivasi	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Motivasi ► Prestasi Kerja	0,000	H <sub>5</sub> diterima
Karakteristik Pekerjaan ► Motivasi ► Prestasi Kerja	0,007	H <sub>6</sub> diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value*  $\leq 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

**H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,100 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansi  $0,100 > 0,05$ . Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

**H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap motivasi (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

**H3: Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

**H4: Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui motivasi pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar 0,007 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi karena nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan nilai prestasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang, dengan kata lain apabila karakteristik pekerjaan memiliki efek positif langsung dengan prestasi kerja. Namun, tingginya nilai karakteristik pekerjaan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara signifikan. Karakteristik pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hanya saja apabila karakteristik tersebut tidak dapat dipahami secara jelas akan menimbulkan kebingungan dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai hanya sebatas melaksanakan tugas tanpa merasakan seberapa pentingnya dampak dari pekerjaan yang dilakukan terhadap dirinya dan orang lain. Pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang akan lebih baik lagi dalam mencapai prestasi kerjanya jika mendapatkan penghargaan oleh atasan atas hasil kerjanya. Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan kurang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di

Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang sehingga bukan merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala dinas.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) dan Ananda (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja.

### **Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya karakteristik pekerjaan di suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain karakteristik pekerjaan memiliki efek positif secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja tinggi yang dimiliki pegawai diimbangi dengan baiknya karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan diperoleh semangat kerja yang baik oleh pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan pekerjaan yang diberikan, karena saat karyawan mengetahui tanggungjawab pekerjaannya, memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, mengerti tentang detail-detail tugasnya, pekerjaan yang dijalani memberikan manfaat, dan mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dilakukan akan memicu karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan yang diharapkan. Pada pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang karakteristik pekerjaan yang diinginkan oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Harahap (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi.

### **Motivasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tingginya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan kata lain motivasi memiliki efek positif secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka akan mengimbangi dengan banyaknya prestasi kerja diraih oleh seorang pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang. Pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi memiliki alasan yang melatar

belakanginya, salah satunya motivasi. Motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi sikap dan cara bekerjanya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan dengan prestasi yang baik. Semakin kuat motivasi pegawai untuk bekerja maka akan semakin baik pula seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang termotivasi menghasilkan prestasi kerja untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya, kinerjanya diukur berdasarkan penilaian kinerja PNS yang telah ditetapkan oleh negara.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Harahap (2019) dan Ananda (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang mencerminkan prestasi kerja.

### **Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, dengan kata lain karakteristik pekerjaan memiliki efek positif terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi. Karakteristik pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena semua fasilitas yang diberikan tidak akan ada artinya apabila karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan pegawai yang menempati jabatan tersebut. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan seseorang maka akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan terlebih lagi jika didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari masing-masing individu.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Harahap (2019), yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29).

*This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970)*

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang diraih oleh pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai di Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, S. S. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya.
- Arep, I. 2016. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2018. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bernardin, O., dan Russel, D. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Byars, L., Rue., dan Lesllie, W. 2019. *Human Resource Management*. Irwin. MCGraw-Hill.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food

and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425

- Damayanti, L. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang*. *Jurnal Manajemen Jaya Negara* 11(1:27-33).
- Diamantidis, A. D., dan Chatzoglou, P. 2018. *Factors affecting employee performance: an empirical approach, Department of Production and Management Engineering*. Greece. Democritus University of Thrace.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Fadila, S., Hendriani, S., dan Maulida, Y. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pejuang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi KIAM* 31(2):26-33.
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2017. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang. BP Undip.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. C. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hatta, M., Tamsah, H., dan Ilyas, G. B. 2019. *Pengaruh Kemampuan dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros*. *Jurnal Mirai Management* 4(1):1-16.
- Heidjrachman, S. H. 2016. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kristianti, L. S. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang*. *Jurnal Manajemen dan Akutansi* 15:2.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.

- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mardikaningsih, R., dan Arifin, S. 2022. *Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan*. Relasi Jurnal Ekonomi 18(1):80-100.
- Martoyo, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Matiu, C. M., dan K'Obonyo, P. 2018. *The Relation Ship Between Job Characteristics and Employee Performance: A Review*. International Journal of Business dan Law Research 6(3): 44-59.
- Mejia, G., Balkin, dan Cardy. 2017. *Managing Human Resources*. Prentice Hall International, Inc.
- Milkovich, G. T., dan Boudreau, J. W. 2017. *Human Resource Management*. USA. Richard D. Irwin.
- Osro, Z., Lumbanraha, P., Salim, S. R. A., dan Absah, Y. 2018. *The Analysis of Personality And Work Ability On Performance Of Outsourcing Employees With Work Motivation As Intervening Variable at PT Inalum (Persero) in Kuala Tanjung*. Academic Journal of Economic Studies 4(2):90-104.
- Perdana, M. R. N., dan Mustafa, Z. 2023. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada PT Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah akuntansi dan Keuangan 2(6):2528-2537.
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21 Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Murai Kencana.
- Robbins dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rochmadi, J., dan Wardhana, G. W. 2020. *Kemampuan Kerja Dosen, Kontribusi Pelayanan Akademis, Sarana dan Prasana terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Akademi Teknologi AUB Surakarta*. Journal of Indonesian Science Economic Research 2(4):1-5.

- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia Hariandja.
- Saputra, R. W., Akos, M., dan Asmawatiy, C. 2018. *Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang Dimediasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin*. *Adminisreaus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 2 (2) :175-243.
- Sardiman, A. M. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Schuler, R. S., dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta. Erlangga.
- Seqhobane, M., dan Kukt, D. *How Do Job Characteristics The Motivation of Millennial Hospitality Employees?*. Afrika Utara. SA Journal of Human Resource Management.
- Setyawan, I. H. T., dan Harahap, P. 2019. *Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara*. Magister Manajemen, Universitas Semarang. ISSN: 1979-4800.
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Binapura Aksara.
- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Steers, M. 2019. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 11. Jakarta. Pranada Media Group.
- Wahjosumidjo. 2016. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima Jakarta. Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2016. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Yuwaliatin, S. 2019. *Membangun Kinerja Tenaga Penjual Berbasis Intelligence, Emotional, Spiritual Question, Dan Selling Ability Menuju Keunggulan Bersaing Berkelanjutan UKM Prosuks Sarung Tenen Batuk Di Sentra Tenun Batik Provinsi Jawa Tengah*. Tesis. Universitas Islam Sultan Agung