



Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana

Mei Indrawati¹, Sri Mulyani², Yason Waryensi³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: meindrawati.ekonomi@gmail.com¹ ninik.doktor@gmail.com² jwaryensi@gmail.com³

Abstract: Yason Waryensi, 2024. *The Influence of Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Performance with Mediator Variables of Employee Work Motivation at the Kaimana Regency Regional Revenue Agency Office. Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya.* This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 40 employees. The objectives of this research are 1) To describe individual characteristics, job characteristics, work motivation and employee performance. 2) To test and analyze the influence of individual characteristics on the work motivation of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 3) To test and analyze the influence of job characteristics on the work motivation of the Kaimana Regency Regional Revenue Agency. 4) To test and analyze the influence of work motivation on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 5) To test and analyze the influence of individual characteristics on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 6) To test and analyze the influence of job characteristics on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 7) To test and analyze the indirect influence of individual characteristics on employee performance with work motivation as a variable mediator at the Kaimana Regency Regional Revenue Agency. 8) To test and analyze the indirect influence of job characteristics on employee performance with work motivation as a mediator variable at the Kaimana Regency Regional Revenue Agency. The research results show that: 1) Individual characteristics, job characteristics, motivation and performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees are in the very good category. 2) Individual characteristics have a significant positive effect on the work motivation of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 3) Job characteristics have a significant positive effect on the work motivation of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 4) Work motivation has a significant positive effect on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 5) Individual characteristics have an insignificant positive effect on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 6) Job characteristics have a positive and insignificant effect on the performance of Kaimana Regency Regional Revenue Agency employees. 7) Individual characteristics have an indirect effect on employee performance with work motivation as a mediator variable at the Kaimana Regency Regional Revenue Agency. 8) Job characteristics have an indirect effect on employee performance with work motivation as a mediator variable at the Kaimana Regency Regional Revenue Agency.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan dalam pemerintahan sesuai yang diharapkan tidak semudah membalikkan telapak tangan karena pola pikir daerah telah terbentuk oleh pusat dan dalam waktu singkat dituntut untuk menjadi mandiri, penuh inisiatif dan menghilangkan ketergantungannya ke pusat baik secara finansial maupun mental (UU RI NOMOR 23 TAHUN 2014 Tentang Pemerintahan Daerah).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Dalam praktik, mengelola manusia tidak semudah mengelola benda-benda mati. Banyak dimensi, persoalan, dan banyak pertimbangan yang harus diperhitungkan dalam mengelola manusia. Oleh karena itu, kegiatan perbankan selalu mempunyai perhatian terhadap pengelolaan yang lebih optimal yang meliputi segi manusia, kekayaan, kegiatan penjualan (Aji, 2021). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, baik dari faktor dari dalam diri atau karakteristik pegawai, beban kerja, maupun lingkungan kerja. Kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Peningkatan kinerja pegawai tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Pada era sekarang ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Manajemen SDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2017).

Visi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana Menjadikan Penerimaan Asli Daerah Sebagai Sumber Pembiayaan Utama Pembangunan Kabupaten Kaimana.

Misi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana:

1. Adanya kepastian hukum pemungutan pajak & Retribusi Daerah;
2. Terwujudnya sumber pendapatan asli daerah unggulan dinamis;
3. Terciptanya sumber daya manusia yang profesional, jujur, bersinergi, dan bertanggung jawab;
4. Mewujudkan pelayanan yang mudah, sederhana dan transparan;
5. Memberdayakan dan membudayakan masyarakat dalam membayar pajak dan retribusi daerah;
6. Menciptakan obyek-obyek pajak dan retribusi yang berdampak bagi peningkatan

penghasilan masyarakat.

Peranan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan pada setiap organisasi sehingga, penempatan dan pemanfaatan, pengembang kualitas dan keterampilan diri serta pemeliharaan kesejahteraan dan mutasi pegawai perlu terus dicermati. Dalam peningkatan mutu pendapatan asli daerah Kaimana faktor peningkatan mutu dan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dan harus didukung oleh Pemerintah Daerah (BKPSDM) pengembangan dan pembinaan kemampuan serta penyediaan fasilitas dan teknologi yang baik pula.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing pegawai 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 pemerintahan. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Subyanto (Ibrahim, 2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula” Tidak hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai. Suwanto (2020) menanggapi motivasi yang dimaksud bahwa motivasi kerja suatu seperangkat kekuatan baik itu berasal dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arahan, dengan jangka waktu tertentu dalam memandang pekerjaannya dan pegawai pun merasa puas jika hasil pekerjaan sesuai dengan imbalan dari perusahaan secara lebih baik dan berkeadilan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan dengan semangat seseorang yang di berasal dari dalam diri seseorang ataupun dari luar seseorang, untuk melakukan suatu tindakan dengan rasa semangat dalam bekerja agar dapat bekerja secara efektif, mempunyai integritas yang tinggi dengan segala daya upaya menciptakan kebutuhan akan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan dalam mencapai kepuasan kerja. “Karakteristik kerja adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.” Chaplin (2019) dalam Santoso (2022). Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja seseorang pegawai yang memainkan peranan penting dalam

kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan dorongan untuk menghasilkan produk, jasa dan hasil kerja yang berkualitas Nabilla (2020).

Menurut Ivancevich dan Donnely (2018), karakteristik pekerjaan merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai sebagai pemegang pekerjaan.

Menurut George dan Jones (2019) adalah sebagai berikut: “Job characteristics is an approach to job design that aims to identify characteristic that make jobs intrinsically motivating and the consequence of those characteristics,” (Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu pekerjaan).

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-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. “Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Edy (2018). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Alasan pemilihan objek penelitian Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana karena kinerja pelayanan Badan Pendapatan Daerah yang ingin dicapai adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan cara peningkatan kualitas layanan untuk memberikan kepuasan kepada wajib pajak dan wajib retribusi daerah, dengan pegawai yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dibidang tugasnya diharapkan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan secara proporsional, dan dapat memecahkan permasalahan dengan baik dan tuntas. Hal ini dimaksudkan agar setiap petugas pemungut harus dapat

meningkatkan potensi dan kapasitas kerja dengan ketekunan melaksanakan tugas, mendalami pelaksanaan tugas serta menambah pengalaman/wawasan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pengelolaan pendapatan daerah, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal antara lain: Sumber daya aparatur/pegawai, baik dari sisi kuantitas (jumlah) maupun dari kualitas (profesionalisme dan kompetensi) yang mampu mendukung pekerjaan teknis operasional pengelolaan PAD sesuai dengan tupoksi masing-masing masih belum tersedia secara memadai. Dan belum terbentuknya budaya kerja dari seluruh pegawai Bapenda. Kinerja pegawai yang dapat dicapai secara maksimal juga digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemerintah sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah yang meliputi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Kerja Pegawai. Berdasarkan pemikiran dan uraian teori diatas, peneliti mengambil topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana)”. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediator motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.

Menurut penelitian sebelumnya Islamiyah (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai serta tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

RUMUSAN MASALAH

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pengelolaan pendapatan daerah, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal antara lain: Sumber daya aparatur/pegawai, baik dari sisi kuantitas (jumlah) maupun dari kualitas (profesionalisme dan kompetensi) yang mampu mendukung pekerjaan teknis operasional pengelolaan PAD sesuai dengan tupoksi masing-masing masih belum tersedia secara memadai. Dan belum terbentuknya budaya kerja dari seluruh pegawai Bapenda.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja pegawai, dan kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
4. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
6. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
7. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
8. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja pegawai, dan kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kab. Kaimana.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana?
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
6. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
7. Untuk menjelaskan dan menganalisis

8. pengaruh karakteristik individu secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
9. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang terkait, diantaranya:

1). Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediator motivasi kerja pegawai. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2). Manfaat Praktis

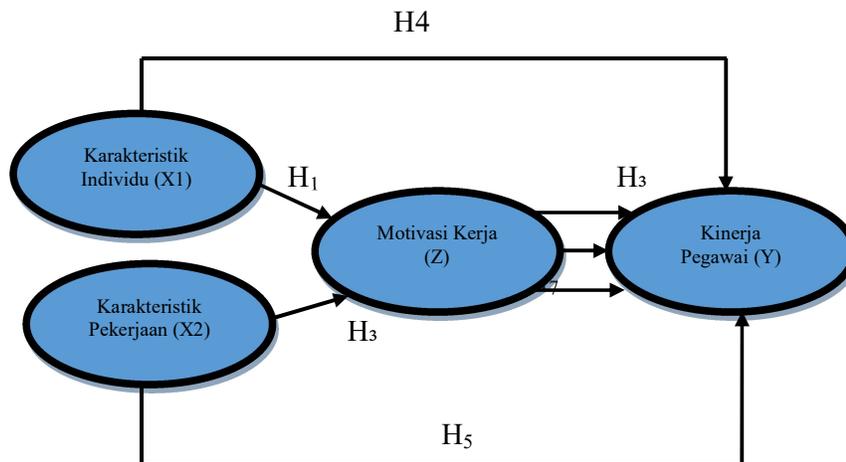
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pemerintah dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja pegawai, dan kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti.

Hasil penelitian Dyike Adella Ramdhani, Sridadi (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian Handrane (2017) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Hasil penelitian Islamiyah (2019) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ike Agustina, Hardani Widhiastuti (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja; karakteristik individu tidak signifikan terhadap kinerja; karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



Hipotesis

- H1: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H3: Motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H4: Karakteristik individu berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H5: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H6: Karakteristik individu berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.
- H7: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori/ penjelasan/ eksperimen, bertujuan untuk menjelaskan apa – apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017), menjelaskan merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*,

diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Karakteristik individu → Motivasi kerja	0.494	0.000	Positif Signifikan
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja	0.524	0.000	Positif Signifikan
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.701	0.000	Positif Signifikan
Karakteristik individu → Kinerja pegawai	0.194	0.153	Positif Tidak Signifikan
Karakteristik pekerjaan → Kinerja pegawai	0.081	0.391	Positif Tidak Signifikan
Karakteristik individu → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.346	0.001	Positif Signifikan
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.368	0.002	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai P-value > nilai signifikansi 0,05

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Karakteristik individu → Motivasi kerja	0.000	H ₁ diterima
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja	0.000	H ₂ diterima
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.000	H ₃ diterima
Karakteristik individu → Kinerja pegawai	0.153	H ₄ ditolak
Karakteristik pekerjaan → Kinerja pegawai	0.391	H ₅ ditolak
Karakteristik individu → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.001	H ₆ diterima
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.002	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebesar 0.153 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.153 > 0.05$, hipotesis 4 ditolak.

5. Uji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.391 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.391 > 0.05$, hipotesis 5 ditolak.

6. Uji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Karakteristik individu → Motivasi kerja	0.494	Pengaruh Positif
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja	0.524	Pengaruh Positif
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.701	Pengaruh Positif
Karakteristik individu → Kinerja pegawai	0.194	Pengaruh Positif
Karakteristik pekerjaan → Kinerja pegawai	0.081	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil pengaruh langsung karakteristik individu terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.494, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap motivasi kerja; Karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.524, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja; Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.701, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja; Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.194, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai; Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.081, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Karakteristik individu → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.346	Pengaruh Positif
Karakteristik pekerjaan → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0.368	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

analisis pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.346. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.368. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1. Pengaruh Langsung Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, artinya bahwa karakteristik individu mampu membuat perubahan terhadap motivasi kerja yang semakin optimal meningkat.

Karakteristik individu berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi kerja yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu mampu menciptakan kinerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hipotesis 1 diterima.

H2. Pengaruh Langsung Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, artinya bahwa karakteristik pekerjaan mampu membuat perubahan terhadap motivasi kerja yang semakin optimal meningkat.

Karakteristik pekerjaan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi kerja yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan

Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan mampu menciptakan motivasi kerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hipotesis 2 diterima.

H3. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Motivasi kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 3 diterima.

H4. Pengaruh Langsung Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa karakteristik individu tidak mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai secara optimal.

Karakteristik individu berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Namun karakteristik individu tidak mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 4 ditolak.

H5. Pengaruh Langsung Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa karakteristik pekerjaan tidak mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai secara optimal.

Karakteristik pekerjaan berdampak tidak berarti terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan tidak mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa

karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 ditolak.

H6. Pengaruh Tidak Langsung Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa motivasi kerja mampu memediasi karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

H7. Pengaruh Tidak Langsung Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa motivasi kerja mampu memediasi kreativitas kerja guru terhadap prestasi kerja guru sehingga mampu membuat perubahan yang semakin optimal.

Karakteristik pekerjaan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi kerja yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, hipotesis 7 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana tergolong dalam kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata indikator karakteristik sebesar 4.36; Variabel karakteristik Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata indikator karakteristik pekerjaan sebesar 4.35; Motivasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana tergolong dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4.24; Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana tergolong dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4.37.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Karakteristik individu berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis keempat ditolak.
6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis kelima ditolak.
7. Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh motivasi sehingga hipotesis keenam diterima.
8. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh motivasi sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat R. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif* Penerbit Deepublish Yogyakarta.
- Amir, (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Akhmad Sudrajat. (2017). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press. Caesari
- Damiati. *et al.* (2017). *Struktur Sikap*. ISBN: 078-602-425-199-4 Halaman: 236
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu.Malang: IRDH.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Kuncoro, (2014). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikatif Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Mad Damuri dan Edy Suwasono, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Poerwadarminta (2017), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta Publisher.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq Amir, (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Renada Media Group
- Umi Farida (2017), *Manajemen sumber daya manusia 1*. Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widianti (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Pekalongan : PT. Nasya Ekspanding Management.