



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KONAWA UTARA

Ekawati

ekawati123@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nasrul

nasrul_pdia@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sriwiyati Mahrani

sri_wiyati@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 03-01-2017</p> <p>Disetujui 28-01-2017</p> <p>Dipublikasikan 24-02-2017</p> <hr/> <p>Keywords: Work ability, job characteristics, staff's performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aimed to: 1) analyze the effect of work ability simultaneously with job characteristics on staff's performance, 2) analyze the effect of work ability on staff's performance; 3) analyze the effect of job characteristics on staff's performance. objects of the study were the board of Local Finance and Assets management (BPKAD) of North Konawe regency. Population of the study included all staff of BPKAD of North Konawe regency, totaling 44 staff. Samples were determined using a census technique, therefore all population became the samples. Data were collected using a questionnaire. The data were analyzed using the multiple linear regression analysis that was performed on the SPSS version 20.</i></p> <p><i>Results showed that: 1) simultaneously work ability and job characteristics had a positively significant effect on staff's performance; 2) work ability had a positively significant effect on staff's performance; 3) job characteristics had a positively significant effect on staff's performance.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Menurut Byars (1984) Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan kerja dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Steers (1985) juga mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Kemampuan kerja, kepribadian dan unit kerja. Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penjelasan tugas.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil temuan yang beragam. Perdana et al (2013), Zainal (2016), Kassem & Sarham (2013) dengan hasil temuannya adalah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Yosa dan Zunaidah (2013) menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai disamping dipengaruhi oleh kemampuan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Simamora (1995) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi banyak factor, karyawan yang bekerja dengan produktif bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan dan aspek ekonomi lainnya. Menurut Stren (dalam Yahya, 2009:2) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua factor yakni factor individu dan factor system. Factor individu meliputi : kemampuan kerja dan kepribadian karyawan, dan factor system meliputi : karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan desain pekerjaan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, Pamungkas (2016), Prastowo (2011), Derita (2015). Sedangkan penelitian Heriyawan dan Setyowati (2012) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah telah menerapkan berbagai program untuk meningkatkan kompetensi PNS, seperti melakukan reformasi birokrasi, berbagai Diklat dalam jabatan, berbagai Diklat fungsional, berbagai Diklat teknis, workshop, seminar dan kegiatan ilmiah lainnya, namun hasilnya belum menunjukkan hasil yang maksimal.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003:68). Menurut Munir (1987 : 76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja, Munir (1987:76).

Menurut Robbins (2003:68). Kemampuan dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. ***Kemampuan intelektual*** adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk itu, tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran

deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. Tes-tes yang mengukur dimensi-dimensi khusus kecerdasan merupakan indikator perkiraan yang kuat untuk kinerja pada masa depan.

- b. **Kemampuan fisik** adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009:14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Panudju (2003:6) mendefinisikan karakteristik pekerjaan yaitu menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Menurut Stoner (1994) : Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan”.

Robert (2003 : 266) berpendapat dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkat pekerjaan. Karakteristik ini meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, signifiikasi tugas.

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Yahya, 2009:2) terdapat tiga karakteristik inti yang mempengaruhi *critical psychological states*, yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas. karakteristik pekerjaan mempengaruhi berasaan berarti terhadap pekerjaan (*experienced meaningfulness*) dua berpengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan (*personal responsibility*).

Kinerja

Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau *performance* yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Kinerja organisasi dimaksudkan sebagai tingkat capaian (prestasi) dari organisasi dalam melakukan aktivitasnya dalam periode tertentu (biasanya dalam satu tahun). Kinerja adalah merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (1997 : 26) : bahwa ”kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran”.

Menurut Benardin & Russell (1998:383) ada 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

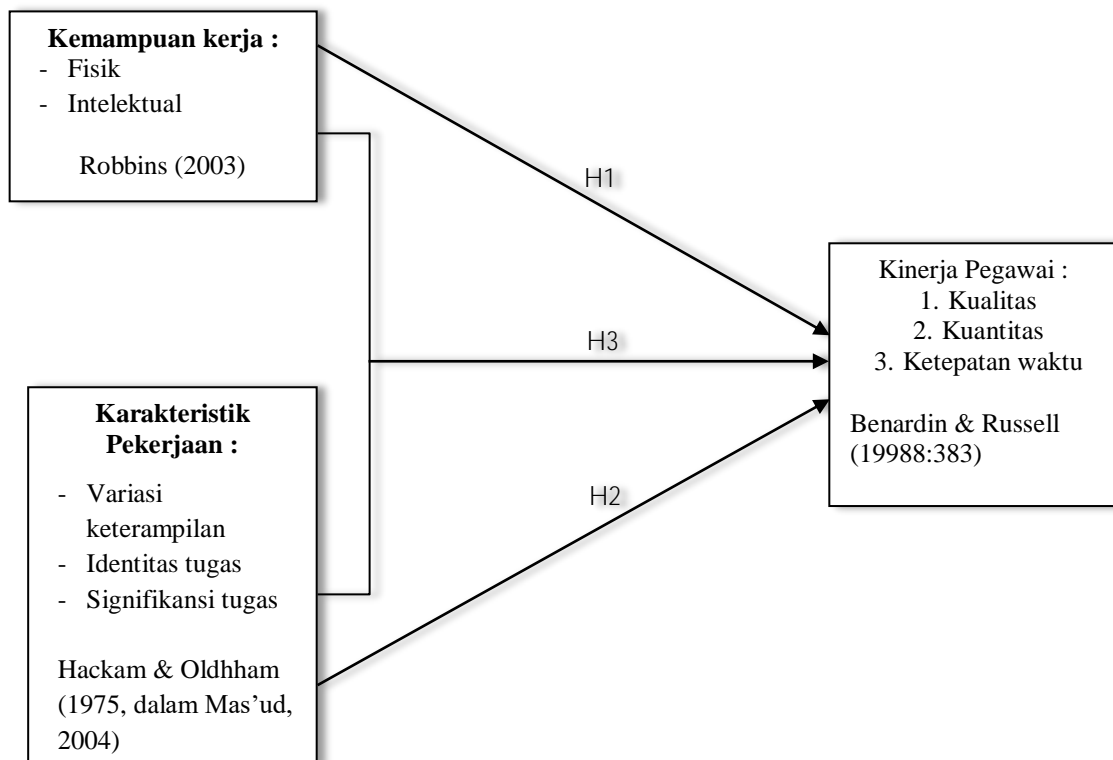
Menurut Dharma(2003:355) pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan; (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Robbins (1996:224), bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan kerja (ability). Menurut Steers (1985) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Davis (1985:484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*).

Gunastri (2009) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepusan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat diharapkan memantapkan pekerjaan mereka secara lebih produktif.

Menurut Hackam dan Oldham (dalam Yahya, 2009:2) terdapat tiga karakteristik inti yang mempengaruhi *critical psychological states*, yakni : variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan, dan berpengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan.

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka konsep yang diajukan pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Antar Variabel Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Byars (1984) menunjukkan bahwa kinerja seseorang dapat dicapai dengan adanya kemampuan kerja dan perbuatan dalam situasi tertentu. Selanjutnya Steers (1985) yang mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, kepribadian dan unit kerja. Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Demikian pula hasil penelitian Perdana *et al*, (2013), Luhgiatno, (2006), Wahyuningrum, (2008) menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Simamora (1995) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan. Demikian halnya menurut Stren (dalam Yahya, 2009:2) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik karakteristik pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian Robbins (2001:219) menunjukkan bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Demikian pula beberapa hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, Pamungkas (2016), Prastowo (2011), Derita (2015). Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H2. Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2001:219) menyatakan bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Disamping itu menurut Robbins (1996:224), bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan kerja (ability). Hasil penelitian Stren (dalam Yahya, 2009:2) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua factor yakni factor individu dan factor system. Factor individu meliputi : kemampuan kerja dan kepribadian karyawan, dan factor system meliputi : karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan desain pekerjaan. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H3. Kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 44 orang. Oleh karena jumlah populasi penelitian berjumlah 44 orang maka penentuan sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2003 : 125) bahwa "Apabila subjek/populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut dengan istilah sampel jenuh atau sensus. Jadi jumlah sampel penelitian adalah berjumlah 44 orang dan sekaligus sebagai responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah pegawai, tanggapan responden yang dinyatakan dalam skala Likert.
2. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah keterangan atau informasi yang diperoleh dari responden berkaitan dengan variabel penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variable predictor (variable bebas) terhadap variable terikat. Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara baik secara parsial maupun secara simultan.

Persamaan regresi dalam penelitian ini mengacu persamaan regresi Silalahi (2012:431) adalah :
$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y =Kinerja pegawai

X₁=Kemampuan kerja

X₂=Karakteristik pekerjaan

β=Koefisienregresi

e =Variabel error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan analisis regresi berganda. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian			Standardized coefficient	t _{hitung}	Sig	alpha	Hasil
Kemampuan kerja	→	Kinerja Pegawai	0,636	3,568	0,001	0,05	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	→	Kinerja Pegawai	0,307	2,250	0,031	0,05	Signifikan
R	=	0,861	F-hitung	57,367			
R-Square	=	0,742	Sig.F	0,000			
Konstanta	=	-0,484	Sampel	44 orang			

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.10.diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

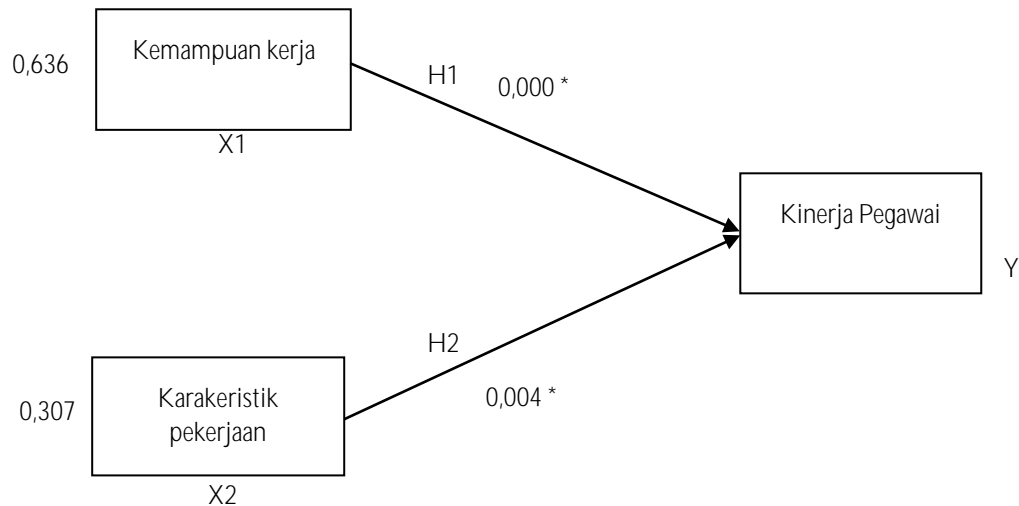
$$Y = -0,484 + 0,636 X_1 + 0,307 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dan hasil analisis data dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Apabila kemampuan kerja pegawai dan karakteristik pekerjaann konstan atau tidak mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Apabila kemampuan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.
3. Apabila karakteristik pekerjaan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Nilai R sebesar 0,858 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan variabel bebas kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat, karena nilainya berada di antara 0,80 – 1,00. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R²) = 0,737. Artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) oleh kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R²) dalam model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang cukup karena nilainya antara 0,60 – 0,79 (Riduwan, 2003:228).

Hasil Analisis Regresi secara visual dapat dilihat pada gambar di berikut ini :



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

Ket : * = nilai signifikansi

Berdasarkan hasil analisis pengaruh simultan kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai BPKAD Kabupaten Konawe Utara memiliki kemampuan kerja yang baik, hal ini diindikasikan dengan rerata variabel kemampuan kerja sebesar 3,77. Demikian halnya karakteristik pekerjaan dengan rerata 4,04 atau memiliki kategori baik. Dilain pihak kinerja pegawai dengan rerata 3,87 atau memiliki kategori baik pula. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik dan disertai dengan karakteristik pekerjaan yang baik maka tugas dan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik, sekaligus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat khususnya pihak yang mengurus pencairan dana pada kegiatannya di Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins (2001:219) bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Disamping itu menurut Robbins (1996:224), bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan kerja (ability). Hasil penelitian ini mendukung pendapat Stren (dalam Yahya, 2009:2) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua factor yakni factor individu dan factor system. Factor individu meliputi : kemampuan kerja dan kepribadian karyawan, dan factor system meliputi : karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan desain pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara.

Pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja seorang pegawai baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual maka akan berdampak pada peningkatan pencapaian sasaran kerja pegawai dan pegawai akan berperilaku sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Byars (1984) bahwa kinerja seseorang dapat dicapai dengan adanya kemampuan kerja dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Steers (1985) yang mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Kemampuan kerja, kepribadian dan unit kerja. Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Perdana et al, (2013), Luhglatno, (2006), Wahyuningrum,(2008) dengan hasil temuannya adalah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe Utara. Pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan baik yang berkaitan dengan variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas maka kinerja pegawai menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Simamora (1995) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan. Demikian halnya menurut Stren (dalam Yahya, 2009:2) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Robbins (2001:219) bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, Pamungkas (2016), Prastowo (2011), Derita (2015).

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada satu instansi. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah kajian.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Kemampuan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang baik, dan memiliki karakteristik pekerjaan yang baik berupa variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas maka kinerja pegawai menjadi meningkat
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa pegawai yang memiliki kemampuan fisik yang baik serta memiliki kemampuan intelektual yang baik maka dapat melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan demikian maka kinerjanya akan meningkat.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan yang baik berupa variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas maka akan memacu semangat pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin and Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Byars, Rue, LW, LL 1984, *Management : Theory and Application*, Ricard D. IrwinInc, Homewood IL.
- Davis, K dan J. W. Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Derita. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Etos Kerja Pada Kecamatan Sekabupaten Aceh Tamiang, Tesis, Program Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dwiyanto, Agus, 2003, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Cetakan Pertama, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2010. "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi", Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gibson, J.L., Ivancovich J.M., Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jilid II, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchart. 1996. *Management of Organizational Behaviour Utilizing Resources*, terjemahan Agus Dharma, Erlangga Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi, Program Magister Manajemen Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro*.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., 1993. *Human Resource Management (5rded.)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka.Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Application*, 9th edition, Prentice Hall Inc.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya. Paramita.
- Steers, Richard M. 1985. *Organization Effectiveness: A Behavior View*, diterjemahkan: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku, Cetakan Kedua, Erlangga: Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Terry, G. R. 2001. *Principle of Management*, (Terjemahan) Alumni, Bandung.
- Thoha Miftah. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1994, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis*, Undip.
- Widdodo, Joko, 2004, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Banyumedia Publishing, Malang.
- Winardi J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media, Jakarta.