

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Tegal)).

Tristiana Rijanti, Kis Indriyaningrum, Heri Prasetyo Nugroho
tristianar@gmail.com
kis.indriyaningrum@yahoo.com
heriprasetyo84@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan moderasi Karakteristik Pekerjaan (Studi Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Tegal)).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Tegal sejumlah 105 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan dengan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan SPSS versi 19 meliputi, uji instrumen analisis regresi linier berganda untuk uji t dan uji moderasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karakteristik pekerjaan memoderasi pengaruh baik Kompetensi maupun Motivasi terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja.

Abstract

This study examined the effect of competency and motivation on Performance with Job Characteristics as moderating variable (Study at Badan Keuangan Daerah Kota Tegal).

The population in this study is the overall employee (105 employees) of Badan Keuangan Daerah Kota Tegal .The sampling technique used sensus. The technique of collecting data used questionnaires with likert scale. Data analysis used SPSS version 19.0 with instrument test, regression analysis,for hypothesis test and moderation test).

The result showed that : Competency has a positively significantly influences on performance. Motivation has a positively significantly influences on performance. Job characteristics significantly moderates the influence of both Competency and Motivation on Performance.

Keyword : Competency, Motivation, Job Characteritics, Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Jackson dan Mathis, 2000). Kinerja tergantung pada tiga unsur yaitu sifat-sifat yang bertalian dengan seseorang, upaya atau kemauannya untuk bekerja dan dukungan organisasi. Yang termasuk atribut individual adalah karakteristik demografi, biografi, jender, usia, latar belakang etnis, kemampuan dan kecakapan, karakteristik kepribadian, nilai-nilai, sikap dan persepsi (Sigit, 2003).

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa *pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku* yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Budhi, 2010). Hasil penelitian Safwan dkk (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang

senada ditemukan dalam studi oleh Suryaningsih dan Rijanti (2014) , Mohklas (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Supiyanto (2015) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Vroom dalam Sigit (2003) yang dikenal dengan teori harapan dalam motivasi menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Vroom kemudian mengembangkan teorinya bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapan memperoleh hasil dengan melakukan usaha. Peningkatan kompetensi merupakan usaha yang memotivasi seseorang agar dapat meningkatkan kinerja dengan harapan akan memperoleh imbalan.. Hasil penelitian Lathifah (2013), Kende dkk (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Ahmadi (2014) bahwa kompetensi tidak berpengaruh pada motivasi.

Riset dalam desain pekerjaan (job design) menyatakan bahwa cara yang mana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan diorganisir dapat meningkatkan atau menurunkan upaya (Robbins, 2015), sedangkan upaya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan harapan akan memperoleh suatu imbalan. Model karakteristik pekerjaan diinisiasi oleh Oldham dan Hackman (1975), yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat digambarkan dalam lima dimensi utama yaitu : keahlian yang bervariasi, identitas tugas, signifikansi tugas, kemandirian dan umpan balik. Hasil Penelitian Asgari (2013) menunjukkan

adanya hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi internal. Penelitian lain menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai prediktor motivasi internal (Rabia Hadi and Adnan Adil, 2010).

Hasil penelitian Hartiwi (2015) menunjukkan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun hasil berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Heriyawan dan Setyowati (2015) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Kasenda (2013), Lathifah (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) dalam temuan penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian Rijanti dkk (2015) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Badan Keuangan Daerah Kota Tegal merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Tegal. Berdasarkan Peraturan Walikota Tegal Nomor 27 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah Kota Tegal Badan Keuangan Daerah mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang keuangan meliputi: pendapatan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah.

Berdasarkan data yang ada, belum semua kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Tegal mencapai target , hanya tercapai 81,72% untuk penyelenggaraan konsultasi dan koordinasi daerah, opini WTP dari BPK baru mencapai 95%.

Berdasarkan fenomena gab dan hasil penelitian yang berbeda tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi.

B. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer (1993) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Wibowo (2008) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa *pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku* yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Istilah karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1975) Karakteristik pekerjaan adalah keahlian yang bervariasi, identitas tugas, signifikansi tugas, kemandirian dan umpanbalik yang dilakukan oleh pekerja/pegawai dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015), teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Motivasi

Menurut Robbins (2015), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan

Salah satu teori motivasi adalah teori isi (content theories) atau kadang-kadang disebut teori kebutuhan (need theories), yaitu berkaitan dengan pertanyaan apa penyebab perilaku. Termasuk teori ini adalah , teori hirarki kebutuhan Abraham H Maslow , teori dua factor Frederick Herzberg, dan teori prestasi Mc Clelland (Handoko , 1995). Dalam penelitian ini digunakan teori dua factor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1966) yang mengemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan, setelah itu terpenuhi mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Dalam penelitiannya Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan (*Faktor Motivator*) yang

dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan dan faktor ketidakpuasan (*Faktor Hygiene*) yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 mengatur bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi, sedangkan Perilaku Kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh

setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Hasil penelitian Safwan dkk (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang senada ditemukan dalam studi oleh Suryaningsih dan Rijanti (2014) , Mohklas (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Motivasi terhadap Kinerja

Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Hersey and Blanchard (1992), Vroom dalam Sigit (2003) menyatakan kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Studi yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) dan Kasenda (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hal tersebut disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Karakteristik Pekerjaan Memoderasi pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Hasil penelitian

Zunaidah (2010) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disisi yang lain karakteristik pekerjaan berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Robbins, 2015).

Hasil penelitian Rijanti dkk (2015) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Karakteristik Pekerjaan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

4. Karakteristik Pekerjaan Memoderasi pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut atau faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1975) yang terdiri dari elemen-elemen keahlian yang bervariasi, identitas tugas, signifikansi tugas, kemandirian dan umpanbalik. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan motivasi kerja (Robbins, 2015)

Hasil penelitian Adil dan Hadi (2010) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai prediktor motivasi internal. Hasil yang hampir sama ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Asgari (2013) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi internal. Disisi yang lain berdasarkan temuan studi Hartiwi(2015) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Karakteristik Pekerjaan memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Tegal sejumlah 105 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus , sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 105 pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Tegal.

2. Metode Pengumpulan Data

Data primer, dikumpulkan dengan kuesioner yang disusun menggunakan skala likert1-7. Disamping itu digunakan data sekunder berupa jurnal-jurnal, literatur-literatur, serta sumber-sumber lain yang dapat dijadikan bahan masukan untuk mendukung penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif diketahui bahwa mayoritas reponden adalah pria yaitu sebesar 53,3%, usia paling banyak antara 41 sampai dengan 45 tahun, sebesar 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih dalam usia produktif. Dilihat dari tingkat pendidikan, paling banyak berpendidikan S1/D4 yaitu sebesar 35,2%. Dari tingkat pendidikan berarti mayoritas responden mempunyai kompetensi yang cukup. Masa kerja

responden mayoritas sudah cukup lama di organisasi yaitu pada kisaran 11 sampai dengan 15 tahun, sebanyak 30,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memilih tetap tinggal di organisasi daripada pindah ke institusi lain. Dilihat dari Golongan terbanyak pada gol III yaitu sebesar 63,8%. Hal ini sesuai dengan mayoritas pendidikan responden yang terbanyak yaitu Sarjana/Diploma IV. Sebagaimana diketahui, bagi PNS pendidikan berkorelasi dengan Pangkat dan Golongan.

Responden mempunyai persepsi baik terhadap variable kompetensi, dimana rata-rata jawaban responden yang sering muncul adalah 6 (setuju). Mean terendah terdapat pada indicator X1.9 yaitu saya bersikap ramah pemimpin, rekan kerja, bawahan sebesar 4,87, sedangkan mean tertinggi pada indicator X1.3 (5,49) yaitu saya mencari informasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal yang sama pada tanggapan Responden terhadap variable karakteristik pekerjaan. Responden mempersepsikan baik terhadap variable karakteristik pekerjaan dengan jawaban yang sering muncul adalah 6(setuju) terhadap item pertanyaan yang diajukan. Mean terendah terdapat pada indicator X2.5 yaitu saya melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai sebesar 5,24, sedangkan mean tertinggi pada indicator X2.3 (6,05), pekerjaan saya menuntut saya menggunakan ketrampilan yang kompleks (tidak sederhana). Responden mempunyai persepsi cenderung baik terhadap variable motivasi. Hal ini dilihat pada jawaban yang sering muncul (mode) pada angka 5 (agak setuju). Mean terendah terdapat pada indicator Y1.6 yaitu kebijakan yang diambil

manajemen membuat saya nyaman bekerja sebesar 4,74, sedangkan mean tertinggi pada indikator Y1.2 (5,32). Yaitu pekerjaan saya dihargai di organisasi. Variabel Kinerja dipersepsikan baik juga oleh responden. Hal ini terbukti dengan jawaban yang sering muncul(mode) pada angka 6(setuju). Mean terendah terdapat pada indikator Y2.5 yaitu saya selalu dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan memuaskan sebesar 4,79, sedangkan mean tertinggi pada indikator Y2.7 sebesar 5,70 yaitu saya selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

Kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas menggunakan analisis factor. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh variable yang diteliti mempunyai $KMO > 0,5$ yang berarti bahwa telah memenuhi kecukupan sampel. Berdasarkan nilai loading factor seluruh item dari variable yang diteliti mempunyai nilai $> 0,4$, sehingga seluruhnya valid kecuali Indikator Y2.7, yang tidak diikutkan pada analisis berikutnya.

2.Regresi Linier Berganda.

Hasil Uji Regresi ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model Persamaan	Adj R Square	Uji F		Uji t		Ket
		F hitung	Sig	β	Sig	
$Y=b_1X_1+b_2X_2+e$	0,719	133,786	000			Model Fit
Kompetensi Terhadap Kinerja				0,767	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi Terhadap Kinerja				0,180	0,002	Hipotesis diterima
Moderasi Karakteristik Pekerjaan						
Interaksi Karpeg dengan Kompetensi				0,751	0,000	Hipotesis diterima
Interaksi Karakteristik Pekerjaan Dengan Motivasi				1,110	0,000	Hipotesis diterima

Uji Model

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa Model Regresi, mempunyai nilai Adjusted R Square sebesar 71,9%, berarti bahwa Kompetensi dan Motivasi mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja sebesar 71,9 % sedangkan sisanya dijelaskan variable lain di luar model. Nilai F hitung sebesar 20,804 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Dengan demikian model Fit dan layak digunakan.

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan :

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai standardized koefisien β sebesar 0,767, sig $0,000 < 0,005$, dengan demikian

hipotesis 1 diterima. Nilai beta positif mengandung makna bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden bahwa pekerjaan di bagian Keuangan Kota Tegal merupakan pekerjaan yang kompleks, dimana seseorang dituntut untuk mencari informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka meningkatkan pengetahuan dan keahlian sudah menjadi tuntutan pekerjaan. Dengan meningkatkan kompetensi maka hasil kerja (kinerja) meningkat pula. Temuan ini mendukung hasil penelitian Suryaningsih dan Rijanti (2014), Mohklas (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai standardized koefisien β sebesar 0,180, sig $0,002 < 0,005$, dengan demikian hipotesis 2 diterima. Nilai beta positif mengandung makna bahwa semakin meningkat motivasi pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Sigit(2003), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hal ini mengandung konsekuensi bahwa untuk meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan motivasi pegawai atau kemampuannya atau dua-duanya. Hasil studi ini mendukung temuan Kasenda (2013), Lathifah (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil Interaksi Karakteristik Pekerjaan dengan Kompetensi, sebesar 0,751 dengan sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis 3 diterima, bahwa karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nilai koefisien beta positif mengandung makna

bahwa karakteristik pekerjaan memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini dapat dipahami bahwa ketika seseorang dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang kompleks, maka dia akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keahliannya untuk bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan baik, karena dia sadar bahwa pekerjaannya berdampak bagi banyak pihak. Terlebih apabila pegawai diberi kemandirian untuk memutuskan dan selalu diberi umpan balik atas hasil kerjanya.

Hasil Interaksi Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi, sebesar 1,110 dengan sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis 4 diterima, bahwa karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Nilai koefisien beta positif mengandung makna bahwa karakteristik pekerjaan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (1975) dalam Robbins (2015) bahwa pekerjaan yang mengandung elemen-elemen keahlian yang bervariasi, identitas tugas, signifikansi tugas, kemandirian dan umpanbalik yang semuanya mempunyai skor tinggi akan berdampak pada motivasi dan kinerja yang meningkat (Robbins, 2015). Hal ini sejalan dengan hasil studi Asgari (2013) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi internal, juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Hartiwi (2015) bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

E. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini :

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Kota Tegal lebih efektif dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pegawai.
- b. Karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang memoderasi baik pengaruh kompetensi maupun motivasi terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna bahwa untuk meningkatkan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan memperkuat karakteristik pekerjaan.
- c. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.Saran

- a. Untuk meningkatkan kinerja sebaiknya dilakukan dengan cara memperbaiki kompetensi yang terkait dengan sikap yaitu ramah terhadap atasan maupun rekan kerja.
- b. Karakteristik kerja yang perlu ditingkatkan adalah melibatkan pegawai dalam tim kerja.

3.Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel di luar yang diteliti supaya hasilnya lebih komprehensif seperti sistem evaluasi kinerja dengan moderasi Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Adnan dan Hadi Rabia, 2010, Job Characteristics as Predictorr of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees,” *Journal of the Indian Academy of Apllied Psychology*, July, Vol 36, No2, 294-299
- Asgari, Hadi, Mohammad, 2013, “ Studying gthe relationship beetwen job characteristis and internal motivation among employees of Islamic Azad University of Mazandaran Province,” *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, online at www.ijabs.com, ISSN 2251-838X/Vol, 4 (10):3085-3092 Science Explorer Publications.
- Ahmadi.2014. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pati), *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, Universitas Stikubank periode pertama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Reflika Diatama.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012
- Handoko.T. Hani 1995. *Manajemen* . Yogyakarta BPFE
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey,” *Jounal of applied psychology*, 60(2): 159-170
- Hartiwi (2015). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada

SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank* periode pertama

- Heriyawan, Mohammad Sapt & Widhy Setyowati (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank* periode pertama.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard.1992, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Herzberg, F. 1966, *Work and Nature of Man*, Cleveland: World, *Motivation and Dissatisfaction Journal*.
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol 1 No 3 Juni 2013, Hal 853-859. ISSN 2303-1174
- Kende Yizreel Junus, Hairudinor, Nurul Wahyudi, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Cabang Banjarmasin, Kantor Grha Witel) Kalsel. *Jurnal EMBA* Vol 1 No 3 Juni, 2013.
- LAN, 2003, SANKRI Buku I *Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara*, Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Lathifah Jauhar, 2013, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja, *Jurnal Studia, Akuntansi dan Bisnis*. ISSN:2337-6112 Vol 1 No 3
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc. and Signe M. Spencer,(1993), *Competence At Work Models For Superior Performance*, John Wiley & Sons,Inc. USA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2006) *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta
- Moehariono.2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya, Ghalia Indonesia

- Mohklas.2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). *Fokus Ekonomi*, Vol.10 No. 2 Desember 2015:99-119
- Murty, Widy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Vol2. No.2, Juli 2012. Pages 215-228
- Peraturan Walikota Tegal No 27 Tahun 2016 Tentang *Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah Kota Tegal*.
- Rabia Hadi and Adnan Adil. 2010. Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* July 2010, Vol.36. No.2, 294-2999
- Rijanti, Priyono, BS and Kis Indriyaningrum.2015. The Influence of Motivation and Transformasional Leadership to Performance with Job Characteristics as Moderating Variable. *Proceeding*. ISBN No. Vol, 2015
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2015. *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemda Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol.3. No.1 Februari 2014. ISSN 2302-0164 P.133-139
- Sigit, Suhardi (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: FE UST
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010: 47 – 57
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Koperasi, *Prosiding Seminar Nasional*.
- Suryaningsih, Endang & Tristiana Rijanti (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Demak.

Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank periode kedua

Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta hal 86-88

Zunaidah.2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak Pada Perusahaan Menengan dan Besar di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.8 No.15 Juni 2010