

## Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng

Made Dwi Ferayani<sup>1</sup>, Luh Irma Febriani<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>12</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 97 responden karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik karakteristik individu maka semakin baik kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
individual characteristics, job characteristics, employee performance.

*This research aims to determine the relationship between individual characteristics and job characteristics on employee performance in the General Section of the Buleleng Regency Regional Secretariat. The population and sample in this research were 97 respondents because it used a saturated sampling technique. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique uses SEM-PLS with the help of the SmartPLS application. This research partially shows that individual characteristics and job characteristics positively and significantly affect employee performance. The better the individual characteristics, the better the performance of employees in the General Section of the Buleleng Regency Regional Secretariat. The better the job characteristics, the better the performance of employees in the General Section of the Buleleng Regency Regional Secretariat.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia, karena kegagalan suatu organisasi atau lembaga bergantung pada faktor-faktor yang ditunjukkan oleh karyawannya dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa dalam hal produksi kerja atau produktivitas dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan karyawannya bercirikan saling ketergantungan timbal balik, karena kedua entitas saling bergantung satu sama lain untuk kebutuhannya masing-masing. Secara khusus, suatu perusahaan memerlukan kehadiran karyawan yang berkompeten untuk menjamin efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Sebaliknya, karyawan bergantung pada keberadaan perusahaan guna pemenuhan keperluan hariannya dan menopang penghidupannya. Maka, hal utama bagi entitas untuk memainkan peran penting dalam proses pemilihan personel berkualitas tinggi dan mengatur SDM yang ada secara efektif agar berhasil mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hal utama bagi entitas yakni

mempunyai kapabilitas guna peningkatan SDM agar bisa mempertahankan standar kinerja karyawan yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memadai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, yang mencakup kinerja, profitabilitas, dan kelangsungan organisasi secara keseluruhan. Maka, penting bagi seorang manajer untuk memahami bahwa mencapai peningkatan kinerja organisasi memerlukan keterlibatan aktif karyawan. Karyawan memainkan peran penting tidak hanya dalam memfasilitasi perubahan, namun juga mengambil peran yang semakin proaktif dalam persiapannya. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, sangat penting bagi para manajer untuk menjamin bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka, sekaligus menumbuhkan suasana kerja yang kondusif yang meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Dengan mengadopsi pendekatan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, seorang manajer dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Tujuan ini dapat dicapai melalui serangkaian strategi, termasuk penerapan insentif dan penghargaan yang sesuai, penyediaan program pelatihan dan pengembangan staf yang komprehensif, dan penyampaian umpan balik konstruktif yang memiliki tujuan mendukung performa staff. Dengan memotivasi staff guna memberikan kinerja terbaik, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, pendekatan ini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan dan membantu organisasi untuk tetap berkompetisi di pasar yang semakin sengit (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan menurut Amstrong & Baron (2016) kinerja dapat dikonstruksikan sebagai hasil dari tugas yang dilaksanakan, mencakup hasil yang dicapai atau keluaran yang diperoleh dari tugas tersebut. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, karena kinerja berfungsi sebagai indikator tingkat kesuksesan organisasi saat memperoleh misinya. Selain itu, kinerja juga terkait erat dengan kesenangan konsumen dan menawarkan manfaat ekonomi, karena kinerja yang patut dicontoh berpotensi meningkatkan kepuasan konsumen dan menghasilkan keuntungan finansial bagi organisasi. Menurut Mahsun (2006), kinerja dapat dikonstruksikan sebagai hasil dari tugas yang dilaksanakan, mencakup hasil yang dicapai atau keluaran yang diperoleh dari tugas tersebut. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, karena kinerja berfungsi sebagai indikator tingkat kesuksesan organisasi saat memperoleh misinya. Selain itu, performa juga terkait erat dengan kesenangan konsumen dan menawarkan manfaat ekonomi, karena kinerja yang patut dicontoh berpotensi meningkatkan kepuasan konsumen dan menghasilkan keuntungan finansial bagi organisasi.

Dengan mengembangkan pemahaman komprehensif tentang kinerja, organisasi dapat secara efektif mengukur kinerja mereka dan membedakan bidang-bidang yang memerlukan peningkatan. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui beragam pendekatan, termasuk optimalisasi proses kerja, penyediaan program pelatihan dan pengembangan personel yang komprehensif, dan pemanfaatan alat-alat teknologi canggih secara efektif. Dengan meningkatkan kinerja total suatu organisasi, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien sekaligus memberikan nilai lebih kepada konsumen dan pemegang saham. Berdasarkan penjelasan performa organisasi di atas, bisa diberikan simpulan kalau performa organisasi yakni output keberhasilan seorang pegawai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi komitmennya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa sebuah organisasi sangat tergantung dari hasil kinerja itu sendiri.

Kinerja individu dapat bervariasi secara signifikan berdasarkan faktor-faktor seperti kemampuan, pengetahuan, pemahaman, usia, sikap, jenis kelamin, dan tuntutan dalam konteks pekerjaan. Keragaman kinerja antar individu dapat disebabkan oleh interpretasi dan konsepsi mereka yang berbeda mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja. Untuk memastikan kinerja yang konsisten, penting bagi pemimpin untuk menetapkan standar atau metrik yang dapat menjadi tolak ukur bagi seluruh karyawan. Perilaku dan interaksi individu di tempat kerja dipengaruhi oleh sifat individunya. Variasi dalam perspektif dan disposisi individu dapat memberikan pengaruh pada reaksi terhadap arahan, keterlibatan dengan otoritas yang lebih tinggi, rekan kerja, dan bawahan selama penyelesaian tugas, dan pada akhirnya mempengaruhi kemandirian karyawan. Untuk mencapai hasil kinerja yang baik, sangat penting untuk memiliki individu yang memiliki sifat-sifat individu yang terpuji dan didukung oleh motivasi yang didorong oleh kepemimpinan, sehingga memfasilitasi pengaruh konstruktif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Prastowo (2011) karakteristik pekerjaan sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pekerjaan dirancang dengan baik dan menarik, pegawai akan merasa puas dan

termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi kesesuaian seseorang dengan bidang pekerjaannya, sehingga ia dapat lebih berhasil dan berkinerja tinggi dalam bidang yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Oleh karena itu, manajer perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dalam merancang tugas dan tanggung jawab pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Beberapa persoalan yang ditemui oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng antara lain masih adanya pegawai yang mempunyai etos kerja yang kurang baik, belum terlaksananya budaya disiplin pegawai, dan masih tingginya keterlambatan pegawai dalam memberikan laporan kepada pejabat. Kantor. Pemenuhan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan masih kurang dalam hal tanggung jawab karyawan. Kesenjangan ini muncul akibat adanya ketidakselarasan antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang kini dijabatnya dalam konteks organisasi. Seringkali, peran ditempati oleh individu yang memiliki latar belakang dan kemampuan yang relatif terbatas yang berkaitan dengan peran tersebut. Intinya, terdapat variabilitas dalam kapasitas karyawan dalam suatu organisasi, dan hal ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab setiap individu untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka dalam lembaga tersebut.

Berdasarkan informasi latar belakang di atas, peneliti termotivasi untuk menyelidiki sejauh mana kualitas orang dan fitur pekerjaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng maka dalam penelitian ini diangkat judul "*Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng*". Riset bertujuan guna memahami implikasi karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan kepada performa pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

Terdapat korelasi positif antara kualitas sifat individu dan tingkat kinerja mereka sebagai karyawan. Karakteristik individu mengacu pada atribut mendasar yang dimiliki seseorang, seperti keterampilan, keahlian, dan kemampuan, yang digunakan dalam konteks pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal dan menguntungkan. Ciri-ciri yang membedakan seseorang yang termasuk dalam kelompok tinggi atau baik kemudian akan dibuktikan dan ditunjukkan oleh hasil kerja mereka yang terpuji. Riset Nisakurohna (2018) dan Supriadi (2019) menunjukkan karakteristik individu berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan yakni:

**H1** : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika peran pekerjaan terstruktur secara efektif dan merangsang secara intelektual, orang akan lebih mungkin merasakan kepuasan kerja dan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja kerja. Selain itu, fitur-fitur pekerjaan mempunyai potensi untuk mempengaruhi bakat seseorang pada bidang pekerjaan yang mereka pilih, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar dan menunjukkan kinerja yang unggul dalam profesi yang selaras dengan minat dan kemampuan mereka sendiri. Karyawan yang memiliki pengetahuan komprehensif tentang tanggung jawab pekerjaan mereka, menunjukkan kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan, dan menunjukkan pemahaman mendalam tentang seluk-beluk pekerjaan mereka, kemungkinan besar akan mengalami peningkatan rasa percaya diri dalam upaya profesional mereka. Kepercayaan diri yang meningkat ini berfungsi sebagai katalis untuk menumbuhkan motivasi yang kuat untuk mengerahkan upaya yang tekun, sehingga memfasilitasi peningkatan kinerja kerja secara keseluruhan. Riset Astutik & Priantono (2020) dan Rahmadalena & Asmanita (2020). menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan yakni:

**H2** : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

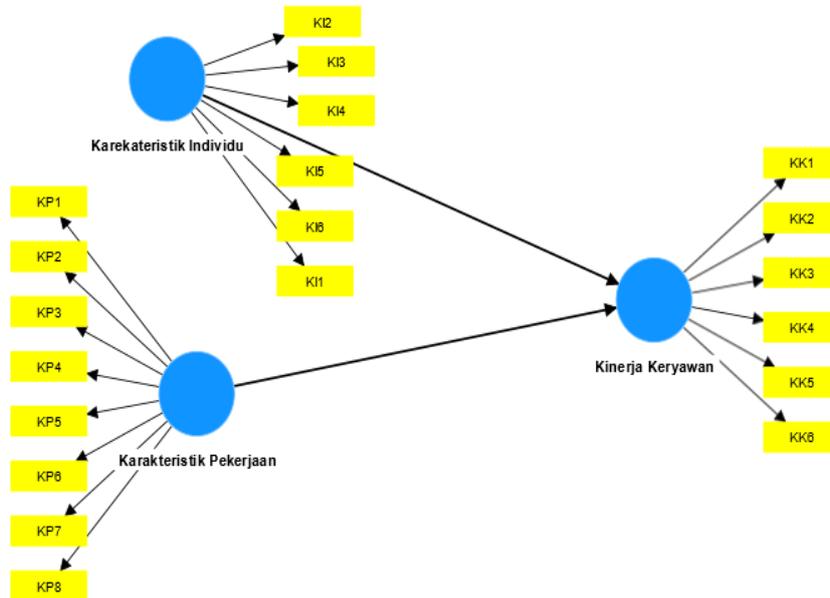
Riset ini yakni riset kuantitatif. Lokasi riset ini dilaksanakan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi riset yakni staff Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2023 yang berjumlah 97 pegawai. Teknik sampling pada riset yakni sampling jenuh jadi semua populasi dipakai menjadi sampel riset. Riset menggunakan sumber data primer dari output pengisian

kuesioner oleh responden. Metode penggabungan data menggunakan kuesioner dengan skala interval 1-10. Teknik analisis data pada riset memakai SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Data yang didapatkan lewat penyebaran kuesioner kepada 97 responden, dianalisis dengan menggunakan SEM-PLS. Sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM-PLS, disajikan model struktural pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Struktural  
 Sumber: *Output Smart PLS 4.0, 2023.*

Gambar 1 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individun (KI) diukur dengan enam indikator KI1, KI2, KI3, KI4, KI5, dan KI6. Karakteristik Pekerjaan (KP) diukur dengan delapan indikator KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, KP7, dan KP8. Variabel Kinerja Karyawan (KK) diukur dengan enam indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, dan KK6. Arah panah antara Terdapat tanda-tanda nyata yang menunjukkan penggunaan indikator reflektif yang cukup tepat untuk menilai persepsi dalam penelitian. Hubungan yang diselidiki diwakili oleh panah arah yang menghubungkan variabel-variabel.

Terdapat tiga kriteria pada pemakaian teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Reliabilitas*. Pertama adalah *convergen validity*. Menurut Ghozali (2008), suatu ukuran refleksi dianggap memiliki tingkat korelasi yang tinggi bila melebihi 0,70 dengan variabel yang diteliti. Tetapi, selama tahap awal pembuatan skala pengukuran, nilai pembebanan yang berkisar antara 0,50 hingga 0,60 dianggap memuaskan. *Output* untuk *Loading Factor* disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Outer Loading**

Indikator	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan
KI1	0.749		
KI2	0.813		
KI3	0.755		
KI3	0.803		
KI4	0.728		
KI5	0.728		
KI6	0.813		
KP1		0.717	
KP1		0.678	
KP3		0.680	

KP4	0.730	
KP5	0.694	
KP6	0.687	
KP7	0.776	
KP8	0.720	
KK1		0.829
KK2		0.901
KK3		0.882
KK4		0.651
KK5		0.711
KK6		0.753

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Berdasarkan tabel 1 dapat diinformasikan bahwa semua indikator mencerminkan nilai yang baik yaitu variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan dikatakan layak. Seluruh aspek dinyatakan layak digunakan karena berada diatas 0,60. Sedangkan nilai outer loading paling tinggi ditunjukkan indikator Kinerja Karyawan mempunyai nilai kolerasi antar indikator (*outer loading*) paling besar yaitu (KK2) karena nilai korelasinya yang sangat tinggi yaitu 0,901 dengan indikator-indikator (*outer loading*), bisa diberikan simpulan kalau aspek ini menunjukkan kaitan yang kuat dengan faktor-faktor yang diukur. Seluruh indikator dalam penelitian ini dinilai memiliki koefisien korelasi yang tinggi diatas 0,60 sehingga menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Selain itu, indikator yang dipakai pada riset ini dianggap sah dan menunjukkan validitas konvergen.

Diskriminan adalah istilah matematika yang digunakan dalam berbagai bidang studi, seperti aljabar dan tujuan melakukan penilaian validitas adalah untuk memastikan bahwa setiap gagasan yang terkait dengan suatu aspek laten berbeda dengan aspek lainnya. Model menunjukkan validitas diskriminan yang kuat ketika nilai loading setiap indikator suatu variabel laten paling tinggi di antara seluruh nilai loading variabel laten lainnya. *Output* pengujian *discriminant validity* disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Nilai *Discriminant Validity*

Variabel	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	0.711		
Karakteristik Pekerjaan	0.788	0.763	
Kinerja Karyawan	0.788	0.890	0.793

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Tabel 2 menunjukkan semua variabel mempunyai *discriminant validity* diatas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Kemudian nilai AVE disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)
Karakteristik Individu	0.506
Karakteristik Pekerjaan	0.583
Kinerja Karyawan	0.629

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Bedasarkan tabel 3 diatas maka dapat dilihat Nilai AVE seluruh variabel melebihi 0,50 yang menunjukkan bahwa nilai variabel seluruh variabel telah memenuhi kriteria dan dapat dianggap valid.

Penilaian kriteria reliabilitas juga dapat diperoleh dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dikatakan memiliki ketergantungan yang tinggi bila nilai ketergantungan kompositnya melebihi 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha*-nya melebihi 0,60. Pada Tabel 4 akan disajikan nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel.

**Tabel 4.** *Composite Reliability* Dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Karakteristik Individu	0.864	0.899
Karakteristik Pekerjaan	0.858	0.865
Kinerja Karyawan	0.878	0.890

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Tabel 4 menunjukkan kalau seluruh aspek mempunyai nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Kemudian dilanjutkan dengan pengujian *Inner Model*. Pengujian *Inner Model* atau Model Struktural di lakukan untuk melihat hubungan antara variabel. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil etimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

**Tabel 5.** Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Karakteristik Individu	-
Karakteristik Pekerjaan	-
Kinerja Karyawan	<b>0.812</b>

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Tabel 5 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,809. Setelah *outer model* dan *inner model* dilaksanakan, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Parameter yang diestimasi sangat penting karena memberikan wawasan berharga mengenai interaksi antara variabel-variabel yang diselidiki. Kriteria mendasar yang digunakan dalam menilai hubungan adalah ukuran kuantitatif yang diperoleh dari keluaran pengujian koneksi. Dalam konteks analisis PLS, evaluasi setiap hubungan dilakukan melalui pemanfaatan pengujian statistik berbasis simulasi. Dalam skenario khusus ini, teknik bootstrap diimplementasikan pada sampel yang diberikan. Pemanfaatan bootstrap dalam pengujian juga bertujuan untuk memitigasi permasalahan ketidaknormalan pada data penelitian. Hasil uji bootstrapping yang dilaksanakan pada analisis PLS disajikan di bawah ini.

**Tabel 6.** *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Individu > Kinerja Karyawan	0.230	2.699	0.008
Karakteristik Pekerjaan > Kinerja Karyawan	0.709	8.709	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS 4.0, 2023.

Tabel 6 menunjukkan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa karakteristik individu berimplikasi positif kepada kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,230), karakteristik pekerjaan berimplikasi positif kepada kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,709).

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Dari output analisa data dapat diketahui kalau implikasi karakteristik individu kepada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,230 dan nilai t sebesar 2,699 yang ternyata lebih besar dari t tabel sehingga menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan semakin baik karakteristik individu maka semakin baik kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng diterima. Karakteristik individu berpengaruh positif ini menunjukkan bahwa karakter individu dari masing-masing karyawan dan pegawai itu mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan (*ability*) kepribadian (*personality*) sikap (*attitude*) Meningkatkan kinerja staf merupakan upaya penting yang bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas hingga potensi maksimalnya.

Terdapat korelasi positif antara kualitas sifat individu dan tingkat kinerja mereka sebagai karyawan. Karakteristik individu mengacu pada atribut mendasar yang dimiliki seseorang, seperti keterampilan, keahlian, dan kemampuan, yang digunakan dalam konteks pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal dan menguntungkan. Ciri-ciri yang membedakan seseorang yang termasuk dalam kelompok tinggi atau baik kemudian akan dibuktikan dan dicontohkan melalui hasil kerja mereka yang terpuji. Output riset ini yang menampilkan karakteristik individu berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh riset Nisakurohma (2018) dan Supriadi (2019).

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari output analisa data dapat diketahui kalau implikasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,709 dan nilai t sebesar 8.709 yang ternyata lebih besar dari t tabel sehingga menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng diterima. Karakteristik pekerjaan berimplikasi positif dan signifikan dimaksudkan bahwa indikator yang mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan antara lain keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi mampu mempengaruhi kinerja yang di hasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Ketika pekerjaan dirancang dengan baik dan menarik, pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi kesesuaian seseorang dengan bidang pekerjaannya, sehingga ia dapat lebih berhasil dan berkinerja tinggi dalam bidang yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan komprehensif tentang tugas pekerjaan mereka, menunjukkan rasa kompetensi saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan menunjukkan pemahaman mendalam tentang seluk-beluk pekerjaan mereka, kemungkinan besar akan mengalami peningkatan rasa percaya diri dalam upaya profesional mereka. Peningkatan rasa percaya diri ini berfungsi sebagai katalis untuk menumbuhkan motivasi yang kuat untuk mengerahkan upaya yang tekun, sehingga memfasilitasi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hasil riset yang menampilkan kalau karakteristik pekerjaan berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh riset Astutik & Priantono (2020) dan Rahmadalena & Asmanita (2020).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Sesuai temuan yang diperoleh dari proses pengujian hipotesis dan pembahasan selanjutnya, dapat diambil banyak kesimpulan. Pengaruh atribut individu kepada kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Pengaruh faktor pekerjaan terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, banyak rekomendasi yang dihasilkan. Bagi pihak instansi dalam hal ini Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng diinginkan kalau lembaga akan meningkatkan atribut individu dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk memahami teori yang relevan dengan tugas mereka dan menjalin kolaborasi yang efektif dengan rekan kerja mereka. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng Agar dapat memenuhi tujuan lembaga secara efektif, penting untuk memastikan keberhasilan penerapan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan beberapa aspek yang berkaitan dengan alasan utama untuk bekerja di suatu lembaga. Aspek-aspek tersebut meliputi karakteristik pekerjaan, kualitas pribadi, dan kinerja karyawan. Untuk memfasilitasi peneliti berikutnya yang ingin mereplikasi riset ini, disarankan agar mereka mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan di luar yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memperluas cakupan penyelidikan untuk mencakup subjek penelitian yang lebih luas.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Erlangga.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling (II)*. Universitas Diponegoro.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Nisakurohma, A. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dengan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang ). *Administrasi Bisnis*,

61(3), 109–15.

Prastowo, M. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal*. Universitas Negeri Semarang.

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*, 3(2), 68–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jibm.v3i2.1094>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat.

Supriadi, A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu.