

## Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Heri Ahmadi, Osrita Hapsara, Sudirman

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari

Correspondence email: heriahmadi660@gmail.com

### ABSTRACT

*The level of work characteristics of organizational commitment, work environment and motivation for employee performance at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency based on data from the analysis. The influence of work characteristics directly on the work motivation of employees at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency has a positive and significant effect. This means that the characteristics of the work have the potential to provide a working mechanism so as to create a better work drive. The influence of direct organizational commitment on the work motivation of employees at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency has a positive and significant effect. This means that organizational commitment can provide a passion for work, therefore with a better organizational commitment, employees will be more encouraged to work. The influence of direct organizational commitment on employee performance at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency has a positive and significant effect. This means that organizational commitment that is conducive, adequate, and supports better task execution can improve the performance of employees. The results of simultaneous testing, it was proven that from the three independent variables tested for their effect on performance, it turned out that motivation had a more dominant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency. It gives meaning that, the existence of responsibility, having targets, having goals, feedback, feelings of pleasure, competition, achievements, needs, rewards, incentives, and relationships between each other can improve the performance of employees at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Timur Regency in carrying out daily work activities.*

**Keywords:** e-service quality, corporate image, e-trust, e-satisfaction, e-loyalty, branchless Universitasing

### PENDAHULIAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini diperkuat Siagian, (2009) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula, tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasi lainnya. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang menjadi fokus penelitian kami dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas desentralisasi bidang sekretariat daerah, perencanaan dan menyiapkan merumusan kebijakan di bidang pemerintahan, penyiapan bahan-bahan materi serta perangkat peraturan yang diperlukan dibidang tugasnya, pelaksanaan pengarahannya dan petunjuk teknis dibidang pemerintahan, pelaksanaan rencana dan program kerja tentang pemerintahan, pelaksanaan koordinasi antara dan antara unit kerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur; pelaksanaan koordinasi antar instansi terkait dalam pelaksanaan tugas dan Pelaporan dan Evaluasi hasil pelaksanaan tugas pemerintahan.

Ditemukannya beberapa pegawai tidak melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai yang ditetapkan. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang memiliki kekurangan kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Seorang pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2017) menyatakan karakteristik pekerjaan apapun dapat digambarkan dalam lima aspek yang meliputi, pertama keanekaragaman keterampilan (skill variety), kedua identitas tugas (task identity), ketiga arti tugas (task significance), keempat otonomi (autonomy) dan yang kelima umpan balik (feedback). Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap aspek internal akan bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar menumbuhkan prestasi yang tinggi dalam instansinya. Selain karakteristik pekerjaan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kesediaan pegawai yang bertahan untuk tetap bekerja di instansi dalam waktu yang lama.

Komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu instansi karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan. Melihat berapa besar loyalitas pegawai dari komitmen organisasi yang diberikan oleh instansi dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai ini berdasarkan dari absensi kehadiran dari pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk itu dapat dilihat pada table di bawah ini

Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan (Poppal, 2007) yang menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada keputusan seseorang, karena dengan keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pengusaha tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Hasibuan (2020), bahwa motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat mendorong para anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Oleh karena itulah heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai menuntut peran organisasi dalam melakukan pendekatan gaya kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpinannya.

Pelaksanaan tugas dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan (Hidayat 2019). Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun. Adapun yang menjadi motivasi dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah dalam bentuk tunjangan dan honor

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawainya yang tinggi. Oleh karena itu, pegawai dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan begitu instansi harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dan juga komitmen pegawai terhadap organisasi instansi. Yang dimana karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu instansi.

Menurut Hasibuan Kinerja merupakan tiga faktor penting yang digabungkan yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktunya. Selain itu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai persyaratan-persyaratan dalam suatu pekerjaan. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur belum maksimal. Seperti persoalan yang telah diidentifikasi oleh peneliti pada divisi marketing. Berdasarkan dari hasil wawancara terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang terjadi pada pengarsipan walaupun setiap hari ada masalah pegawai yang meminta pengarsipan baru, namun nominal yang ditetapkan belum terpenuhi. Dengan masalah ini berarti bahwa ditemukannya beberapa pegawai tidak melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai yang ditetapkan. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang memiliki kekurangan kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Namun pada kenyataannya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur belum maksimal. Seperti persoalan yang telah diidentifikasi oleh peneliti pada divisi pelayanan. Berdasarkan dari hasil wawancara terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan seperti pelayanan kepada masyarakat namun nominal yang ditetapkan belum terpenuhi. Dalam rangka memperoleh kinerja pegawai yang diharapkan, diperlukan pengkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah. Faktor psikologis yang sangat mempengaruhi kinerja namun sering kurang mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, 1998). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (reksohadiprojo & Handoko, 1996). Menurut Indriyo dan Sudita (1997), motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021 memuat Hasil Pengukuran Sasaran Strategis dan Pengukuran Kinerja Program/ Kegiatan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang dilaksanakan pada Tahun 2019, sebagai Pertanggungjawaban Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam menjalankan salah satu tugasnya yaitu berkaitan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan.

### Tinjauan Pustaka

#### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menurut Handoko, karakteristik pekerjaan adalah suatu organisasi keberadaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang disusun mulai dari design pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok pegawai secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Maka, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

#### Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi merupakan suatu status di mana suatu pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. menurut Luthans dalam Wibowo komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja karena pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian

### METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yang oleh Arikunto (2007) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dari penelitian ini. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (path analysis). Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala dari Likert's Summated Rating adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *method of succesive interval* (MSI). Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian korelasi. Yang dimaksud dengan penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara beberapa variabel penelitian, variabel bebas dan terikat dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

### HASIL

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik pekerjaan (X1)**

Instrumen	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r$ Product Moment ( $r_{tabel}$ )	Signifikasi	Keterangan
X <sub>1</sub> -1	0,783	0,185	0,000	Valid
X <sub>1</sub> -2	0,555	0,185	0,000	Valid
X <sub>1</sub> -3	0,842	0,185	0,000	Valid
X <sub>1</sub> -4	0,909	0,185	0,000	Valid
X <sub>1</sub> -5	0,555	0,185	0,000	Valid
X <sub>1</sub> -6	0,585	0,185	0,000	Valid

Sumber : data olahan .

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel Karakteristik pekerjaan (X1) adalah valid dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tabel 2 menjelaskan bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel komitmen organisasi (X2) adalah valid dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tabel 3 menjelaskan bahwa semua item pertanyaan

atau pernyataan yang diajukan dari variabel motivasi kerja (Y) adalah valid dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sedangkan Tabel 4 menjelaskan bahwa semua item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dari variabel kinerja (Z) adalah valid dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, berdasarkan uraian tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel karakteristik pekerjaan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (Y), dan kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur melalui penggunaan program SPSS 22 pada taraf signifikan Alpha sebesar 0,05 (5%), diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,159). Meskipun demikian, masih terdapat beberapa item pertanyaan yang memiliki tingkat ketidakvalidan sehingga tidak dapat digunakan dalam pengelolaan analisis data lebih lanjut. Oleh karena itu, hanya data-data yang masuk ke dalam kategori valid saja yang akan digunakan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (X2)**

Instrumen	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	r Product Moment ( $r_{tabel}$ )	Signifikasi	Keterangan
X <sub>2</sub> -1	0,504	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -2	0,490	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -3	0,487	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -4	0,562	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -5	0,549	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -6	0,497	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -7	0,545	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -8	0,612	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -9	0,545	0,185	0,000	Valid
X <sub>2</sub> -10	0,612	0,185	0,000	Valid

Sumber : data olahan .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)**

Instrumen	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	r Product Moment ( $r_{tabel}$ )	Signifikasi	Keterangan
Y-1	0,440	0,185	0,000	Valid
Y-2	0,362	0,185	0,000	Valid
Y-3	0,506	0,185	0,000	Valid
Y-4	0,852	0,185	0,000	Valid
Y-5	0,739	0,185	0,000	Valid
Y-6	0,523	0,185	0,000	Valid
Y-7	0,698	0,185	0,000	Valid
Y-8	0,362	0,185	0,000	Valid

Sumber : data olahan .

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)**

Instrumen	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	r Product Moment ( $r_{tabel}$ )	Signifikasi	Keterangan
Z-1	0,727	0,185	0,000	Valid
Z-2	0,696	0,185	0,000	Valid
Z-3	0,776	0,185	0,000	Valid
Z-4	0,664	0,185	0,000	Valid
Z-5	0,573	0,185	0,000	Valid
Z-6	0,597	0,185	0,000	Valid

Sumber : data olahan .

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel variabel karakteristik pekerjaan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (Y), dan kinerja (Z) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur**

Variabel	Koefisien Variansi (alpha)	r Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,937	0,185	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,727	0,185	Reliabel
Y	0,832	0,185	Reliabel
Z	0,867	0,185	Reliabel

Sumber : data olahan .

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka r-tabel = 0,159, maka dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran dari ke empat variabel penelitian yang digunakan, yakni variabel karakteristik pekerjaan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (Y), dan kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Karakteristik pekerjaan dan Komitmen organisasi terhadap Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.831	.145		5.718	.000	31.880	43.319		
KARAKTERISTI PEKERJAAN	-.011	.046	-.015	.817	.000	-.232	.083	.994	1.006
KOMITMEN ORGANISASI	.014	.065	.012	.689	.000	-.167	.081	.994	1.006

Sumber: data olahan

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Karakteristik pekerjaan (X1)	$\rho_{yx1} = -0,015$
Komitmen organisasi (X2)	$\rho_{yx2} = 0,012$

Sumber: data olahan

Tabel 7 diperoleh persamaan jalur:  $Y = -0,015 X_1 + 0,012 X_2 + \varepsilon$   
 Dimana : X<sub>1</sub> = Karakteristik pekerjaan; X<sub>2</sub> = Komitmen organisasi; Y = Motivasi kerja

*Pengaruh Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap Motivasi (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

1. Pengaruh langsung. X<sub>1</sub> Y, dimana  $Y = \rho_{yx1}$ .  $\rho_{yx1} = (-0,015) \times (-0,015) = 0,000225 = 0,0225\%$
2. Pengaruh tidak langsung. X<sub>1</sub> Y Ω X<sub>2</sub>, dimana  $Y = \rho_{yx1} \cdot r_{x_1x_2}$ .  $\rho_{yx_2} = (-0,015) \times 0,790 \times 0,012 = -0,01422\%$
3. Pengaruh Total. = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,0225\% + (-0,01422\%) = -0,00828\%$

Pengaruh langsung Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 0,0225% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar -0,01422 %, sementara pengaruh total antara variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja (Y) sebesar -0,00828 %.. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh negative terhadap motivasi kerja, Selain itu dalam analisis deskriptif sendiri variabel Karakteristik pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki nilai sebesar 2,603 dengan kategori “sangat baik”. Oleh karena itu, hendaknya para pimpinan maupun kepala divisi dapat memberikan pengarahan dalam meningkatkan inovasi dan keberanian para pegawai dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil tugas yang diberikan, berorientasi kepada hasil yang lebih positif dan maksimal, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi pada tim / kerjasama antar sesama anggota

Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Soedjono (2005:24-25), yang menyatakan bahwa dalam mendefinisikan Karakteristik pekerjaan terlebih dahulu mengetahui

karakteristik-karakteristik dari Karakteristik pekerjaan itu sendiri, yakni adanya inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa bahwa secara langsung Karakteristik pekerjaan dapat memberikan sebuah idealisme atau penanaman hakikat tugas kepada masing-masing pegawai untuk dapat lebih terdorong / termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan memunculkan suatu mekanisme kerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, Karakteristik pekerjaan dapat memberikan suatu arah bagi organisasi maupun pegawai didalamnya sehingga dapat membedakan mereka dengan organisasi maupun badan Dinas / instansi lainnya.

*Pengaruh Komitmen organisasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

1. Pengaruh langsung.  $X_2 Y$ , dimana  $Y = \rho_{yx_2}$ .  $\rho_{yx_2} = 0,012 \times 0,012 = 0,000144 = 0,0144\%$
2. Pengaruh tidak langsung.  $X_2 Y \Omega X_1$ , dimana  $Y = \rho_{yx_2}$ .  $r_{x_1x_2}$ .  $\rho_{yx_1} = 0,012 \times 0,790 \times -0,015 = -0,01422\%$
3. Pengaruh Total. = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,0144\% + (-0,01422\%) = 0,00018\%$

Pengaruh langsung antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0144% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar -0,01422%, sementara pengaruh total antar variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,00018%, hal ini menunjukkan Komitmen organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi. Setiap terjadi peningkatan Komitmen organisasi dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan motivasi kerja adalah sebesar 0,0144%, namun apabila Komitmen organisasi ikut ditingkatkan dalam cara menambah sikap individual dari organisasi kegiatan akan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0,418244%. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi tradisi dan sikap atau adat sehingga pada akhirnya akan memperlancar pelaksanaan kegiatan / tugas para pegawai baik di dalam maupun di luar kantor.

**Tabel 8**  
**Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung**

Variabel	Y		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	0,0225%	-0.01422%	-0,00828%
X2	-0.0144%	-0.01422%	-0,00018%
Pengaruh Total	0,0081%	-0,02844%	-0,01934%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,0225%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar -0,01422%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar -0,00828%.. Variabel Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar -0,0144%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui karakteristik pekerjaan adalah sebesar -0,01422%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar -0,00018%. Perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi adalah sebesar -0,01934%. sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai  $\epsilon = 0,424$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tanpa adanya Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada motivasi kerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,205	,347			3,473	,001	,519	1,891		
KARAKTERISTI_Pekerjaan	,347	,347	,610		5,286	,000	,366	,803	,326	3,064
KOMITMEN_ORganisasi	-,304	,156	-,210		-1,953	,053	-,611	,004	,375	2,667

Sumber: data olahan

**Tabel 10**  
**Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Karakteristik pekerjaan (X1)	$\rho_{zx1} = 0,610$
Komitmen organisasi (X2)	$\rho_{zx2} = -0,210$

Sumber: data olahan

Tabel 10 diperoleh persamaan jalur:  $Z = 0,610 X1 - 0,210 X2 + \varepsilon$   
Dimana : X1 = Karakteristik pekerjaan; X2 = Komitmen organisasi; Y = Kinerja

*Pengaruh langsung Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

1. Pengaruh langsung.,  $X_1 Z$ , dimana  $Z = \rho_{zx1}$ .  $\rho_{zx1} = 0,610 \times 0,610 = 0,3721 = 37,21\%$
2. Pengaruh tidak langsung.  $X_1 Z \Omega X_2$ , dimana  $Z = \rho_{zx1} \cdot r_{x1x2}$ .  $\rho_{zx2} = 0,610 \times 0,790 \times (-0,210) = -10,1199\%$
3. Pengaruh total.= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $37,210\% - 10,119\% = 27,001\%$

Pengaruh langsung Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 37,21% sementara pengaruh tidak langsung melalui Karakteristik pekerjaan (X1) sebesar -10,12% Sedangkan, pengaruh total yang dimiliki oleh Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 27,001%. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan semakin baik Karakteristik pekerjaan yang diyakini dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka.

*Pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

1. Pengaruh langsung.  $X_2 Z$ , dimana  $Z = \rho_{zx2}$ .  $\rho_{zx2} = (-0,210) \times (-0,210) = 0,0441 = 4,41\%$
2. Pengaruh tidak langsung.  $X_2 Z \Omega X_1$ , dimana  $Z = \rho_{zx2} \cdot r_{x1x2}$ .  $\rho_{zx1} = (-0,210) \times 0,790 \times 0,610 = -10,12\%$
3. Pengaruh total.= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $4,41\% - 10,12\% = -5,69\%$

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Z) adalah 4,41% sementara pengaruh tidak langsung melalui karakteristik pekerjaan (X1) sebesar -10,12% Dan, pengaruh total pada komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar -5,69%. Artinya, dengan adanya komitmen organisasi yang kondusif dan dapat mendukung keterlaksanaan tugas yang diberikan maka pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pencapaian pelaksanaan tugas yang lebih optimal.

**Tabel 11**  
**Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung**

Variabel	Z		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	37,21%	-10,1199%	27,001%
X2	4,41%	-10,12%	-5,69%
Pengaruh Total	41,62%	-20,14%	20,48%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 11 terlihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 37,21%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar -10,1199%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 27,001%. Variabel Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 4,41%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui karakteristik pekerjaan adalah sebesar -10,12%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar -5,69%. Perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi adalah sebesar 20,48%. sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai  $\epsilon = 0,80$ .

**Tabel 12**  
**Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi (Y)	$\rho_{yz} = 0,478$

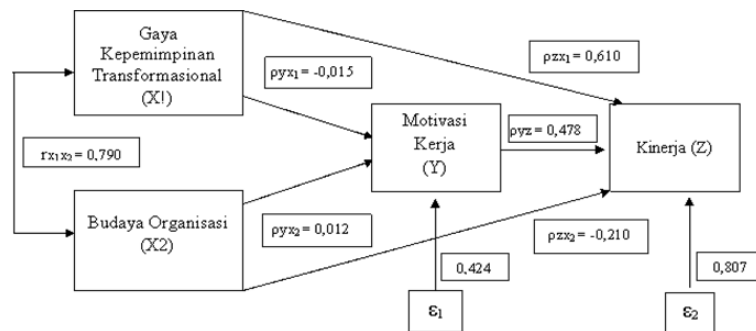
Sumber: data olahan

Tabel 12 diperoleh persamaan jalur:  $Z = 0,478 Y + \epsilon$   
Dimana : Y = motivasi kerja; Z = kinerja

*Pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z)*

$$Y Z = \rho_{zy} \times \rho_{yz} = 0,478 \times 0,478 = 0,2284 = 22,84\%$$

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 22,84%.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2, Y, dan Z**

**Tabel 13**  
**Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Karakteristik pekerjaan(X <sub>1</sub> )	$\rho_{yx1} = -0,015$
Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	$\rho_{yx2} = 0,012$
Karakteristik pekerjaan(X <sub>1</sub> )	$\rho_{zx1} = 0,610$
Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	$\rho_{zx2} = -0,210$
Motivasi (Y)	$\rho_{yz} = 0,478$

Sumber: data olahan

Tabel 13 diperoleh persamaan jalur:  $Y = -0,015 X_1 + 0,012 X_2 + \epsilon$  dan  $Z = 0,610 X_1 - 0,210 X_2 + \epsilon$

*Pengaruh tidak langsung Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).*

$$X_1 Z \Omega Y = \rho_{zx1} \times \rho_{yx1} \times \rho_{yz} = 0,610 \times (-0,015) \times 0,478 = -0,0043737 = -0,43\%$$

*Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).*

$$X_2 Z \Omega Y = \rho_{zx_2} \times \rho_{yx_2} \times \rho_{zy} = -0,210 \times 0,012 \times 0,478 = -0,00120456 = -0,012\%$$

Pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan (X1) dan Komitmen organisasi (X2) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z).

$$X_1, \text{ dan } X_2, Z \Omega Y = -0,43\% - 0,012\% = -0,442\%$$

Dengan demikian, dari perhitungan dan hubungan kausalitas yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui rekapitulasi pengaruh antar variabel karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan.

**Tabel 14**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel Independent	Variabel Dependent Kinerja (Z)	Sumbangan Efektif
Karakteristik pekerjaan	0,613	0,573
Komitmen organisasi	0,211	0,369
Motivasi Kerja	0,478	0,478
<b>Jumlah</b>	<b>1,3021</b>	<b>1,899</b>
<b>R<sup>2</sup></b>		<b>0,474</b>

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (karakteristik pekerjaan) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model, seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim. Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (komitmen organisasi) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474%. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (motivasi) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama. Berdasarkan Tabel 14 juga dapat diketahui koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,474%. Angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, mampu akan menjelaskan 47,4% dari perilaku variabel independen. Dengan kata lain, 52,6% lainnya dari variabel dependen (kinerja) ditentukan oleh perilaku variabel di luar model seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas.

Pembahasan pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni Karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Data hasil penelitian dengan karakteristik Karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) menunjukkan bahwa :

1. Karakteristik pekerjaan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel Karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 2.603. Dengan demikian, adanya inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
2. Komitmen organisasi (X2) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel Komitmen organisasi (X2) sebesar 3.725,71. Dengan demikian inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim, maka

- dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
- Motivasi kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel motivasi kerja (Y) sebesar 6.007,36. Dengan demikian, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.
  - Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel kinerja (Z) sebesar 2.555,70. Dengan demikian, adanya kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

**Tabel 15**  
**Uji Parsial Antara karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), Terhadap Motivasi (Y)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KARAKTERISTI PEKERJAAN	KOMITMEN ORGANISASI
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.845	.02	.80	.26
	3	.004	27.572	.98	.19	.74

Sumber: data olahan

Secara parsial antara variabel karakteristik pekerjaan (X1) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung -0,231 dengan nilai Sig. 0,817. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,817 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Motivasi (Y) dan ini terbukti sehingga hipotesis di terima. Hasil uji ini memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Koesmono (2005), berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat diterima.

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil perhitungan secara parsial antara komitmen organisasi (X2) dengan variabel Motivasi (Y) menunjukkan bahwa t hitung 0,212 dengan Sig. 0,832. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,832 < 0,05 maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X2) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y) dan hipotesis di terima.

Hipotesis ke empat menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 22 maka uji yang dilakukan secara simultan akan terlihat sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel 16**  
**Uji Simultan X1, dan X2 Terhadap Y**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	16,434	2	5,478	212,371	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,611	75	,026		
	Total	20,045	77			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 16 maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y) memiliki nilai F hitung sebesar 212,371 dengan Sig. 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organisasi (X2) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y) dan hipotesis di terima.

Hipotesis ke lima menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

**Tabel 17**  
**Uji Parsial Antara Karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), Terhadap Kinerja (Z)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,205	,347		3,473	,001	,519	1,891		
KARAKTERISTI_Pekerjaan	,347	,347	,610	5,286	,000	,366	,803	,326	3,064
KOMITMEN_ORGANISASI	-,304	,156	-,210	-1,953	,053	-,611	,004	,375	2,667

Sumber: data olahan

Secara parsial antara variabel Karakteristik pekerjaan (X1) dengan variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa t hitung 5,286 dengan taraf Sig. 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan hipotesis di atas di terima. Hasil ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Utama (2013), yang menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara rata-rata termasuk ke dalam kategori baik. Namun, indikator Karakteristik pekerjaan memiliki kategori tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga variabel Karakteristik pekerjaan lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hipotesis ke enam menyatakan bahwa Komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Secara parsial antara variabel Komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan dengan variabel Kinerja (Z) seperti yang dapat di lihat pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa t hitung -1,953 dengan taraf signifikansi 0,053. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,053 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan (X1) dan Komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 22 maka uji yang dilakukan secara simultan akan terlihat sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel 18**  
**Uji Simultan X dan X2 Terhadap Z**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,253	2	4,418	30,031	,000 <sup>b</sup>
Residual	20,595	75	,147		
Total	33,848	77			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 18 maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel Karakteristik pekerjaan (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai F hitung sebesar 30,031 dengan Sig. 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 diterima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di terima dan H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan (X1) dan Komitmen organisasi (X2) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dan hipotesis di terima.

Hipotesis ke delapan menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

**Tabel 19**  
**Uji Parsial Antara Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,087	,315		3,455	,001	,465	1,709						
Y	,621	,096	,478	6,482	,000	,432	,810	,478	,478	,478	1,000	1,000	

Sumber: data olahan

Secara parsial pengaruh variabel Motivasi (Y) terhadap variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa t hitung 6,482 dengan taraf Sig. 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan hipotesis di atas di terima.

Hipotesis ke sembilan menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil pengujian dengan uji simultan (uji F) menggunakan software SPSS 22, adalah sebagai berikut:

**Tabel 20**  
**Anova Komitmen organisasi (X1) – Lingkungan Kerja (X2) – Etos Kerja (X3) – Motivasi Kerja (Y) – Kinerja (Z)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,646	3	3,411	23,472	,000 <sup>b</sup>
Residual	20,203	75	,145		
Total	33,848	78			

Sumber: data olahan

Secara simultan antara variabel karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (Y) dengan variabel Kinerja (Z) menunjukkan bahwa F hitung 23,472 dengan taraf signifikansi 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan (X1), Komitmen organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan secara langsung terhadap motivasi kerja para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa karakteristik pekerjaan ikut berpotensi dalam memberikan sebuah mekanisme kerja sehingga terciptanya dorongan kerja yang lebih baik.
2. Pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi. Ini

- memberikan arti bahwa komitmen organisasi dapat memberikan terciptanya suatu gairah dalam bekerja, oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasi yang lebih baik maka pegawai akan lebih terdorong dalam bekerja.
3. Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Ini memberikan arti bahwa komitmen organisasi disamping lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga timbulnya etos kerja yang tinggi secara bersama-sama mempengaruhi dapat meningkatkan motivasi kerja para personil.
  4. Karakteristik pekerjaan organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa Karakteristik pekerjaan turut memberikan suatu idealisme dalam menuntun para pegawai dalam melaksanakan tugas mereka ke arah yang lebih baik demi meningkatkan kinerja yang lebih optimal dari sebelumnya.
  5. Pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa komitmen organisasi yang kondusif, memadai, dan mendukung keterlaksanaan tugas yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja para pegawai .
  6. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pesonil Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Ini memberikan arti bahwa apabila karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi turut mempengaruhi dalam kinerja para personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.
  7. Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi. Ini memberikan arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai tersebut.
  8. Dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari tiga variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja, ternyata motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Ini memberikan arti bahwa, adanya tanggung jawab, memiliki target, memiliki tujuan, umpan balik, perasaan senang, persaingan, prestasi, kebutuhan, penghargaan, insentif, dan hubungan antar sesama maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Idrawijaya. 2012, *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Sinar Baru Algen sindo.
- Aldy Purnomo, Rochmat. 2016, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Cv Wade Group
- Ananda, Sella Selvia. 2018, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1)
- Bugin, Burhan. 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana.
- B.R.Lamato, dkk. 2017, Analisis Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Asegar Murni Jaya Desa Tumuluntung Kab. Minahasa Utara, 5(2).
- Devita, Maria. 2017, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru, *Jom Fisip*, 4(2)
- Erma Widiana, Muslichah.,2015, Variabel dan indikator yang mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan, Surabaya: *Ubhara Manajemen Press*.
- Kuntjojo. 2009, *Metodologi Penelitian*. Kediri.
- Ghozali, Imam. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani.2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Idrawijaya, Adam. 2012 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Sinar Baru Algen sindo
- Indrasari, Meithiana. 2017 *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

**Heri Ahmadi et al.**, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mamik. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda karya
- Mardiyati, Endang. 2015, Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management, Sistem Penghargaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Paradigma*, 12(2)
- Nazir, Moch. 2011, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3)
- Rahmi Utari, Devi. 2016, Pengaruh Total Quality Management dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial, *Artikel Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Siyoto, Sandudan Ali Sodik, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta :Literasi Media Publishing
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Said Alhudri & Meyzi Heriyanto, 2017, Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang, *Jom Fisip*, 2(2).
- Sapta Heriyawan, Mohammad. 2009, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”. Nitro Pdf Profesional, Subyntoro, Arief. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1) .
- Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.