

**KAJIAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA TUGAS DENGAN MELALUI SIMPATDA DAN MOTIVASI PADA
BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KOTA SURAKARTA**

RINGKASAN TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB
SURAKARTA



Oleh:
A. RITA USHARININGSIH
2019015174

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)-AUB
SURAKARTA
2021**

KAJIAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS DENGAN MELALUI SIMPATDA DAN MOTIVASI PADA BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SURAKARTA

Study of Individual Characteristics and Competencies in Improving Task Performance Through SIMPATDA and Motivation at the Agency for Revenue, Financial Management and Regional Assets of Surakarta City

A. RITA USHARININGSIH

S2 Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris kajian karakteristik individu dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja tugas dengan melalui SIMPATDA dan motivasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi digunakan dalam penelitian ini. Hasil studi karakteristik individu berpengaruh tidak relevan terhadap SIMPATDA. Kompetensi berpengaruh tidak relevan terhadap SIMPATDA. Karakteristik individu berpengaruh relevan terhadap motivasi. Kompetensi berpengaruh relevan terhadap motivasi. Karakteristik individu berpengaruh relevan terhadap kinerja tugas. Kompetensi berpengaruh relevan terhadap kinerja tugas. SIMPATDA berpengaruh tidak relevan terhadap kinerja tugas. Motivasi berpengaruh relevan terhadap kinerja tugas. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi, SIMPATDA dan motivasi mempengaruhi kinerja tugas. Hasil R^2 total sebesar 0,96 dapat diartikan variasi kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi, SIMPATDA dan motivasi sebesar 96% dan sisanya 4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan stres kerja. Hasil analisis, menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kompetensi, SIMPATDA, Motivasi, Kinerja Tugas.

Abstract

This study aims to analyze empirically the study of individual characteristics and competencies in improving task performance through SIMPATDA and motivation at the Surakarta City Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency. Instrument test which includes validity test and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis are used in this study. The results of the study of individual characteristics have an irrelevant effect on SIMPATDA. Competence has an irrelevant effect on SIMPATDA. Individual characteristics have a relevant effect on motivation. Competence has a relevant effect on motivation. Individual characteristics have a relevant effect on task performance. Competence has a relevant effect on task performance. SIMPATDA has an irrelevant effect on task performance. Motivation has a relevant effect on task performance. The results of the F test can be concluded together that individual characteristics, competence, SIMPATDA and motivation variables affect task performance. The total R^2 result of 0.96 can be interpreted as the variation of task performance in the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency of Surakarta City explained by the individual characteristics, competence, SIMPATDA and motivation variables of 96% and the remaining 4% explained by other variables outside the research model as an example of communication and work stress. The results of the analysis show that the influence of competence on performance through motivation is the most effective or dominant influence on performance when compared to other pathways.

Keywords: *Individual Characteristics, Competence, SIMPATDA, Motivation, Task Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang membantu keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan untuk dapat berkembang lebih maju. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor lain akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2014). Permasalahan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan dan dikembangkan. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap diri pegawai. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai tentu saja akan membuat pegawai tersebut semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi organisasi.

Organisasi tentu saja mengharapkan setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi kerja akan memberikan dampak bagi organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai tersebut bersedia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah akan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu untuk meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi. Organisasi dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi perlu untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Rivai (2018) motivasi adalah ungkapan atau dorongan yang dengan sendirinya timbul dan tergerakkan oleh individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan aktivitasnya. Semakin besar motivasi seseorang untuk menyelesaikan

pekerjaan, maka pekerjaan tersebut akan cepat terselesaikan dengan mudah dan cepat. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan kinerja merupakan perkembangan dari suatu organisasi. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi pegawai yang berkualitas.

Stoner (2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai diantaranya meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung dan tindakan organisasi. Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu organisasi. Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.

Organisasi pemerintah harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh prestasi, apabila kinerja turun dapat merugikan organisasi sehingga kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperbaiki. Kinerja tugas perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel karakteristik individu dan karakteristik individu yang dapat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan kontekstual pegawai.

Dalam Ilmu Manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Setiap individu-individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (2013) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Steers (2011) berargumentasi bahwa Karakteristik individu meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk berprestasi. Mathis (2014) membagi karakteristik individu kedalam beberapa

bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar sosial.

Meningkatkan kinerja tugas, karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, pegawai dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 2016).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhannya yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja. Suatu motivasi tertentu dari pegawai yang dipengaruhi oleh ketiga karakter tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari pegawai tersebut.

Basalamah, (2017), Hardiyanto, *et.,al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), Pujiwati & Susanty, (2015), menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dan kinerja tugas. Penelitian yang dilakukan Soelistya & Gamal, (2019), Hajati, dkk, (2018), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian, sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tugas.

Dari karakteristik Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta berupa tingkat usia yang berbeda, pengalaman kerja yang berbeda dan tingkat pendidikan yang berbeda membuat karakteristik yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta mempunyai cara pandang yang berbeda,

sehingga usaha menyamakan persepsi dan demi pencapaian kinerja yang optimal dilingkungan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu dikaji lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta tentulah sangat kompleks, karena selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta ini memang betul-betul pegawai yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing. Dengan kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi pegawai untuk belajar menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan. Karena pegawai yang berkualitas dan profesional akan melaksanakan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basalamah, (2017), Hardiyanto, *et.,al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Berdasarkan hasil penelitian di atas diyakini terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kompetensi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Hasil penelitian berbeda dilakukan Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja tugas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta yang kebanyakan pegawai masih memiliki karakteristik individu yang berbeda dan tingkat kompetensi yang berbeda hal ini dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan yang berbeda-beda serta adanya masa kerja yang berbeda yang membuat karakter yang dimiliki tiap individu juga berbeda yang nantinya akan menimbulkan persepsi

yang berbeda pula dalam mengambil keputusan, sehingga kompetensi yang dimiliki kurang tersalurkan secara optimal hal ini akan berdampak pada kinerja tugas menjadi kurang optimal.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, dengan jumlah populasi sebesar 90 responden Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dengan teknik sensus. Analisis digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrument

Hasil penelitian menunjukkan uji validitas menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dikarenakan hasil nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,205$ dan hasil analisis mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hasil reliabilitas menghasilkan hasil yang reliabel, karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,622	2,201		7,552	,000
	Karakteristik Individu	,103	,103	,122	,999	,320
	Kompetensi	,053	,120	,054	,442	,660

a. Dependent Variable: SIMPATDA

$$Y_1 = 0,122 X_1 + 0,054 X_2 + \epsilon$$

Hasil di atas menjelaskan karakteristik individu dan kompetensi positif terhadap kepuasan kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,466	1,494		1,651	,102
	Karakteristik Individu	,483	,070	,533	6,888	,000
	Kompetensi	,381	,081	,364	4,702	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

$$Y_2 = 0,484 X_1 + 0,382 X_2 + \epsilon$$

Hasil di atas menjelaskan karakteristik individu dan kompetensi positif terhadap motivasi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,326	1,102		1,203	,232
	Karakteristik Individu	,135	,050	,138	2,697	,008
	Kompetensi	,199	,052	,177	3,825	,000
	SIMPATDA	,043	,042	,038	1,026	,308
	Motivasi	,760	,062	,708	12,230	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

$$Y_3 = 0,138 X_1 + 0,177 X_2 + 0,038 X_3 + 0,708 X_4 + \epsilon$$

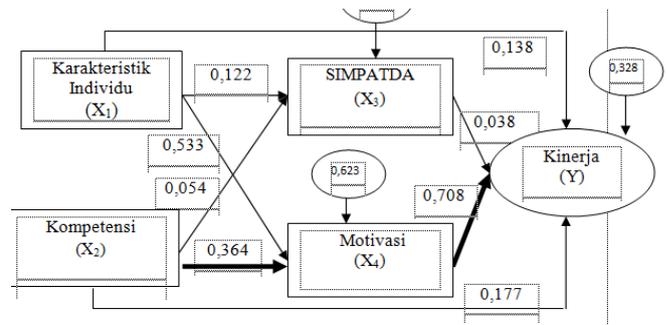
Hasil di atas menjelaskan karakteristik individu, kompetensi, SIMPATDA dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hasil Uji t

1. Karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap SIMPATDA. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,320 > 0,05$
2. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap SIMPATDA. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,660 > 0,05$.
3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
5. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$.
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$
7. SIMPATDA berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah

Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,308 > 0,05$

8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.



Model Perhitungan Jalur

Hasil Korelasi

Hubungan Variabel	Korelasi	Taksiran
Karakteristik Individu → SIMPATDA	0,150	Sangat Rendah
Kompetensi → SIMPATDA	0,116	Sangat Rendah
Karakteristik Individu → Motivasi	0,716	Kuat
Kompetensi → Motivasi	0,632	Kuat
Karakteristik Individu → Kinerja	0,740	Kuat
Kompetensi → Kinerja	0,699	Kuat
SIMPATDA → Kinerja	0,232	Rendah
Motivasi → Kinerja	0,927	Sangat Kuat

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja Melalui SIMPATDA.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja hasilnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung dengan melalui SIMPATDA. Sehingga karakteristik individu lebih efektif dengan jalur langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan karakteristik individu agar kinerja lebih optimal. Hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dilakukan oleh Basalamah, (2017), Hardiyanto, *et.al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), Pujiwati & Susanty, (2015), Soelistya & Gamal, (2019), Hajati, dkk, (2018), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan karakteristik individu

Perhitungan Jalur

Variabel	Jalur		Ttl
	L	TL	
$X_1 \rightarrow Y$	0,138		
$X_2 \rightarrow Y$	0,177		
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$		$= P_1 \times P_7$ $= 0,122 \times 0,038$ $= 0,005$	$= P_5 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,138 + 0,005$ $= 0,143$
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$		$= P_2 \times P_7$ $= 0,054 \times 0,038$ $= 0,002$	$= P_6 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,177 + 0,002$ $= 0,179$
$X_1 \rightarrow X_4 \rightarrow Y$		$= P_3 \times P_8$ $= 0,533 \times 0,708$ $= 0,377$	$= P_5 + (P_3 \times P_8)$ $= 0,138 + 0,377$ $= 0,515$
$X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y$		$= P_4 \times P_8$ $= 0,364 \times 0,708$ $= 0,257$	$= P_6 + (P_4 \times P_8)$ $= 0,177 + 0,257$ $= 0,434$

untuk meningkatkan kinerja tugas Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas karakteristik individu terletak pada butir pertanyaan 1, 5 dan 3 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap karakteristik individu. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Pekerjaan yang optimal tergantung pada minat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan yang berbeda-beda dapat memberikan cara pandang strategi yang berbeda pula.
- c. Pegawai melakukan pekerjaan dengan optimal karena merupakan kebutuhan individual.

Apabila karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta akan meningkat secara optimal.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui SIMPATDA.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja hasilnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung SIMPATDA. Sehingga kompetensi efektif melalui jalur langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Sehingga Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan kompetensi. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Hardiyanto, *et.,al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), Pujiwati & Susanty, (2015), Soelistya & Gamal, (2019), Hajati, dkk, (2018), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja tugas Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas kompetensi terletak pada butir pertanyaan 2, 1 dan 4 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kompetensi. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi.
- b. Pegawai selalu merencanakan hal-hal yang efektif agar pekerjaan segera terselesaikan.
- c. Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi.

Apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta akan meningkat secara optimal sesuai yang diharapkan organisasi.

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja hasilnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung dengan melalui motivasi. Sehingga karakteristik individu lebih efektif dengan jalur tidak langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan motivasi agar kinerja lebih optimal. Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini

mendukung dilakukan oleh Basalamah, (2017), Hardiyanto, *et.,al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), Pujiwati & Susanty, (2015), Soelistya & Gamal, (2019), Hajati, dkk, (2018), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja tugas Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas motivasi terletak pada butir pertanyaan 1, 5 dan 4 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap motivasi. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- d. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena kebutuhan diri sendiri.
- e. Pegawai termotivasi bekerja dengan maksimal karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan.
- f. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai selalu termotivasi untuk bekerja dengan giat.

Apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja tugas di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta akan meningkat secara optimal.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja hasilnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung dengan melalui motivasi. Sehingga

karakteristik individu lebih efektif dengan jalur tidak langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan motivasi agar kinerja lebih optimal. Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dilakukan oleh Basalamah, (2017), Hardiyanto, *et.,al*, (2019), Degen & Hatta, (2009), Prasetyo, (2018), Subyantoro, (2013), Ramdhani & Sridadi, (2019), Pujiwati & Susanty, (2015), Soelistya & Gamal, (2019), Hajati, dkk, (2018), Rachim, dkk, (2015), Setiyawan dan Bodroastuti (2014), Didik, dkk (2013), Yakin, dkk, (2013), Adam & Nurdin, (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja tugas Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas motivasi terletak pada butir pertanyaan 1, 5 dan 4 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap motivasi. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena kebutuhan diri sendiri.
- b. Pegawai termotivasi bekerja dengan maksimal karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai selalu termotivasi untuk bekerja dengan giat.

PENUTUP

Simpulan

1. Karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap SIMPATDA.
2. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap SIMPATDA
3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi
5. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas.
7. SIMPATDA berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas.
8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas

Saran

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta sebaiknya lebih memperhatikan peningkatan kompetensi terhadap kinerja tugas melalui motivasi karena memiliki nilai terbesar dan merupakan faktor yang paling dominan. Maka perlunya meningkatkan motivasi, hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi dengan cara:

- 1 Pegawai meningkatkan kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal.
- 2 Meningkatkan kemauan pegawai agar selalu termotivasi untuk bekerja dengan maksimal karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3 Meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar dapat membuat pegawai selalu termotivasi untuk bekerja dengan giat

DAFTAR PUSTAKA

Adam & Nurdin, 2019. The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social Science Vol. 10 • No. 5 • May 2019*

Basalamah, 2017. The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar.

International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 12, December 2017 ISSN 2277-8616

Didik, Rudi dan Edy, (2013). Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *DIA, Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145*

Dimas Prasetyo, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang

Hajati, Wahyu, Wahyuni, 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X*

Hardiyanto, Triatmanto & Manan, 2019. The Effects of Working Motivation, Individual Characteristics and Working Environment on Employees Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention 6(01): 5256-5260, 2019*

Pujiwati & Susanty, 2015. The Influence Of Individual Characteristics And Work Motivation On Employee Performance. *Journal UNISULA Vol. 2 No. 2 May, 2015*

Rachim, Kusuma dan Sutadji, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform, Vol.3 No.4 , Oktober - Desember 2015*

Ramdhani & Sridadi, 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik

Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis *Commercial Banking* Bank Y Surabaya. *Kompetensi*, Vol 13, No 2, Oktober 2019

Ratih Hurriyati, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba empat, Jakarta

Ridwan, 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.

Risman, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pariaman. Tesis Program Pascasarjana Universitas Bung Hatt

Setiawan dan Bodroastuti, (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*

Soelistya & Gamal, 2019. The Influence of Individual Characteristics, Competencies and Organizational Culture towards the Quality of Work Life and Employee Performance Outsourcing Company in East Java Province. *Archive of Business Research – Vol.7, No.7*
Publication Date: July. 25, 2019 DOI: 10.14738/abr.77.6873

Yakin, Handoko, Sutrisno, 2013. Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *DIA, Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145*