

## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DI SMP NEGERI JAKARTA UTARA**

**Noviani Astuti<sup>1</sup>, Suparno Eko Widodo<sup>2</sup>, Matin<sup>3</sup>, Antonia Junianty Laratmase<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

<sup>3</sup>Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

<sup>4</sup>PGSD, STKIP Arrahmaniyah Depok

<sup>5</sup>novianiastuti\_7616157529@mhs.unj.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Sampel penelitian ini adalah 86 pegawai tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistika deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai tata usaha dapat tercapai dengan baik apabila terdapat pengaruh yang kuat dari karakteristik pekerjaan yang terbina dengan baik.

**Kata kunci: kinerja, karakteristik pekerjaan, pegawai tata usaha**

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suatu suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu pendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sekolah dilakukan secara menyeluruh yang meliputi: Input (kurikulum, keuangan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, dll), proses (proses belajar mengajar) dan output (lulusan). Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi salah satunya oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Sekolah dituntut untuk mencapai tingkat tujuannya yang telah di rencanakan sebelumnya secara efektif dan efisien. Di dalam sebuah sekolah keberadaan sumber daya manusia khususnya pegawai mempunyai peran penting dalam aktivitas di sekolah.

Tata usaha merupakan dapur sekolah yang mengelola administrasi kantor, hal ini dapat diartikan bahwa peranan pegawai Tata Usaha sekolah sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah sekolah. Pegawai tata usaha sekolah

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sebuah sekolah. Tetapi sangat disayangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai tata usaha sekolah masih kurang mendapat perhatian.

Masih rendahnya kualitas dan kinerja pegawai tata usaha dapat dilihat dari masih ada pegawai yang kurang disiplin, dalam hal menyelesaikan tugas masih terdapat keterlambatan atau tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang memiliki inisiatif kerja yang rendah bisa dibilang tidak semangat atau malas dalam bekerja, masih ada pegawai yang kurang sigap dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih adanya pegawai yang menunda – nunda pekerjaan, untuk pelayanan prima yang diberikan kepada siswa, orang tua dan masyarakat masih kurang. Masih ada orang tua, siswa ataupun masyarakat yang berurusan kurang dilayani dengan keramahan, penuh perhatian, cepat, tepat, mudah dan tidak berbelit – belit. Dengan melihat kondisi tersebut, suatu hal yang sangat wajar apabila kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan.

Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor baik itu yang bersumber dari pegawai itu sendiri ataupun bersumber dari sekolah atau lembaga tempat pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Kualitas kerja yang dihasilkan pada dasarnya tergantung mutu sumber daya manusia yang ada disekolah atau lembaga tersebut. Untuk meraih kualitas kerja yang baik pegawai tata usaha harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Kompetensi yang dimiliki pegawai meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Dari ketiga kompetensi tersebut merupakan kompetensi dasar dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Selain itu juga kurang optimalnya kinerja pegawai tata usaha sekolah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya mereka hanya diposisikan sebagai *operasional staff* tidak diposisikan sebagai *supporting staff* sehingga kurang diberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya.

Dalam menilai kinerja individu diperlukan kegiatan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Dessler (2011), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja saat ini dan/atau kinerja masa lalu yang relatif dengan standarnya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa penilaian kinerja selalu melibatkan tiga hal yaitu: 1) penetapan standar kinerja, 2) menilai kinerja aktual relatif terhadap standarnya, dan 3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi agar mengurangi penyimpangan kinerja atau meneruskan pekerjaannya.

Dalam melihat kinerja individu juga dibutuhkan data atau informasi tentang seberapa baik para karyawan berkinerja, menurut Mathis and Jackson (2011) ada tiga kriteria yaitu: (1) informasi sifat yang meliputi sikap, kerjasama, inisiatif, efektivitas komunikasi, kreativitas, nilai dan disposisi; (2) informasi berdasarkan perilaku, seperti terlihat dalam bentuk kepuasan pelanggan, persuasi verbal, ketepatan waktu dalam memberikan tanggapan dan etika; dan (3) informasi berdasarkan hasil, seperti dalam bentuk volume penjualan, pengurangan biaya, unit yang diproduksi, dan perbaikan kualitas. Jika diperhatikan tampak bahwa masing – masing dari kriteria di atas mempunyai sisi kekuatan dan kelemahan. Oleh karena itu ada kalanya perusahaan mengadaptasi atau membuat format penilaian karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan dan deskripsi tugas (*job description*) masing – masing karyawan. Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja perlu ditetapkan indikator kinerja atau bisa disebut standar dalam kinerja yang tepat agar hasil pengukurannya dapat mencerminkan dengan tepat sejauhmana kinerja karyawan.

Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik – baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bila mana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan diatas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi.

Kompetensi yang dimiliki pegawai tata usaha meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga kompetensi ini merupakan kompetensi superficial (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Ketiga kompetensi ini juga berpengaruh langsung terhadap karakteristik pekerjaan seseorang terhadap peningkatan kinerja.

Karakteristik pekerjaan yang tepat yang dirancang oleh Kepala Sekolah akan mengatur pekerjaan pegawai tata usaha dalam lingkungan sekolah sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tata usaha. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelayanan sekolah terhadap siswa, orang tua dan masyarakat. Sebaliknya apabila suatu kinerja yang rendah dapat menurunkan kualitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswa, orang tua, masyarakat dan lain – lain. Begitu banyaknya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha dalam suatu sekolah. Atas dasar itu perlu dikaji secara mendalam tentang faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha disekolah, peneliti akan mengkaji apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai tata usaha di SMP Negeri Jakarta Utara.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Kinerja**

Kinerja merupakan akumulasi dari sejumlah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki yang dinyatakan dalam perilaku actual atau disebut unjuk kerja (. Kinerja adalah derajat penyelesaian tugas yang menjadi pekerjaan karyawan. Hal ini merefleksikan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan (Byars & Rue, 2008). Menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2009), kinerja adalah seperangkat nilai yang memberikan kontribusi perilaku karyawan secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schermerhorn (2005), kinerja adalah pekerjaan diukur sebagai jumlah tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Williams (2005), kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan kebutuhan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan dari usaha seorang pegawai atau kelompok yang dibuat oleh kemampuan dan persepsi terhadap peran atau tugas yang diembankan.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah unjuk kerja individu – individu baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator melakukan tugas secara rutin, tanggap terhadap tuntutan pekerjaan, membina kerja sama, mengikuti prosedur atau aturan organisasi dan inisiatif dalam mengembangkan organisasi.

Dalam menilai kinerja diperlukan kegiatan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Dessler (2011), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja

saat ini dan/atau kinerja masa lalu yang relatif dengan standarnya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa penilaian kinerja selalu melibatkan tiga hal yaitu: 1) penetapan standar kinerja, 2) menilai kinerja aktual relatif terhadap standarnya, dan 3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi agar mengurangi penyimpangan kinerja atau meneruskan pekerjaannya.

Dalam melihat kinerja individu juga dibutuhkan data atau informasi tentang seberapa baik para karyawan berkinerja, menurut Mathis & Jackson (2011) ada tiga kriteria yaitu: (1) informasi sifat yang meliputi sikap, kerjasama, inisiatif, efektivitas komunikasi, kreativitas, nilai dan disposisi; (2) informasi berdasarkan perilaku, seperti terlihat dalam bentuk kepuasan pelanggan, persuasi verbal, ketepatan waktu dalam memberikan tanggapan dan etika; dan (3) informasi berdasarkan hasil, seperti dalam bentuk volume penjualan, pengurangan biaya, unit yang diproduksi, dan perbaikan kualitas. Jika diperhatikan tampak bahwa masing – masing dari kriteria di atas mempunyai sisi kekuatan dan kelemahan. Oleh karena itu ada kalanya perusahaan mengadaptasi atau membuat format penilaian karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan dan deskripsi tugas (*job description*) masing – masing karyawan. Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja perlu ditetapkan indikator kinerja atau bisa disebut standar dalam kinerja yang tepat agar hasil pengukurannya dapat mencerminkan dengan tepat sejauhmana kinerja karyawan.

## 2.2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja (Hackman & Oldham, 2010). Scuurman (2011), karakteristik pekerjaan adalah: aspek khusus yang terdapat pada suatu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab penting kesehatan para pekerja.

Menurut George & Jones (2012), model karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan rancangan pekerjaan yang bertujuan untuk karakteristik identitas yang membuat pekerjaan intrinsik dan memotivasi, konsekuensi dari karakteristik. Dubrin (2012), model karakteristik pekerjaan adalah sebuah metode dari pengayaan kerja yang fokus pada tugas kerja dimensi interpersonal. Daft (2012) memberikan variasi yang luas pada tiap kepribadian dan kerjaan, hal ini penting untuk meningkatkan tanggung jawab. Shemerhorn, Osborn, Uhl-Bein, & Hunt (2012), model karakteristik pekerjaan mereka memberikan pendekatan berbasis data untuk menciptakan rancangan pekerjaan dengan pekerjaan yang sesuai untuk memaksimalkan motivasi dan kinerja. Robbins & Judge (2015), model karakteristik pekerjaan dapat diuraikan dalam lima dimensi: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Lima inti karakteristik pekerjaan yang membuat pekerjaan seseorang menantang dan terpenuhi (1) identitas tugas-derajat di mana seseorang dapat melihat pekerjaan seseorang dari awal sampai akhir; (2) signifikansi tugas-derajat dimana suatu pekerjaan terlihat sebagai pekerjaan yang penting dan berarti; (3) keanekaragaman keterampilan-derajat dimana pekerjaan mengizinkan pekerjanya mengerjakan tugas yang berbeda; (4) otonomi-derajat dimana pekerja memiliki pengendalian dan pertimbangan untuk bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka; (5) umpan balik-derajat di mana pekerjaan itu sendiri menyediakan umpan

balik untuk bagaimana pekerja melaksanakan pekerjaannya (Hackman & Oldham, 2010; Slocum & Hellriegel, 2009).

Dari uraian di atas disintesis bahwa karakteristik pekerjaan adalah kriteria khusus dalam suatu pekerjaan yang menyebabkan tiga keadaan psikologis yaitu kebermaknaan tanggung jawab dan pengetahuan atas hasil pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dengan indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, tuntutan tugas, umpan balik dan kesejahteraan.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*).

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama empat bulan di SMP Negeri Jakarta Utara terhadap pegawai tata usaha.

#### 3.3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini adalah 86 pegawai tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling (pemilihan sampel secara acak sederhana) yaitu pemilihan sampel secara acak dari anggota populasi. Pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin.

#### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

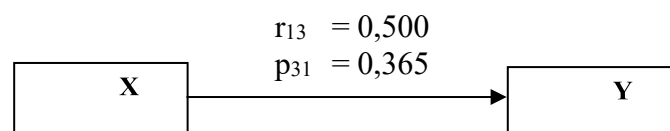
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan berbagai alternatif jawaban yang terdiri dari seperangkat nilai untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Data dikumpulkan melalui pengisian angket oleh responden secara tertulis. Jenis kuesioner adalah kuesioner berstruktur dengan menggunakan model seperti skala likert.

#### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang terkumpul dimulai dengan menggunakan analisis statistika deskriptif untuk menggambarkan keadaan data tiap variabel, dengan mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata – rata, median, modus, standar deviasi, varians, distribusi, frekuensi dan penyajikannya dalam bentuk histogram. Selanjutnya dilakukan proses uji persyaratan analisis melalui uji normalitas dengan menggunakan Liliefors, kemudian menguji signifikansi dan linieritas regresinya.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data meliputi data variabel Y (Kinerja) sebagai variabel *endogenous* akhir, dan variabel X (Karakteristik Pekerjaan) sebagai variabel *exogenous*. Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris Variabel

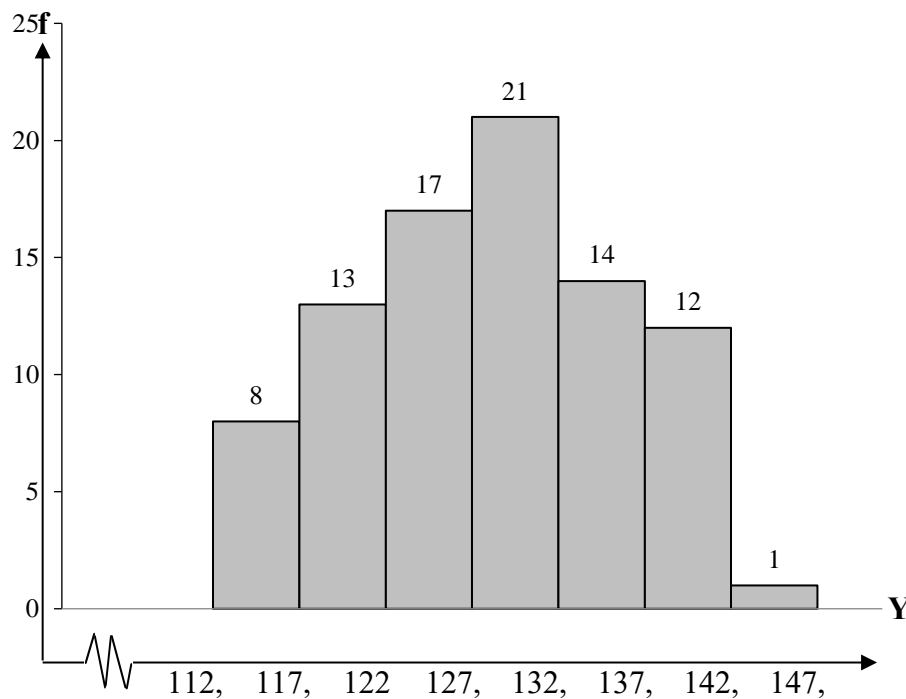
#### 4.1. Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kinerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 128,31 dengan nilai standar deviasi 7,60 dimana nilai variansnya sebesar 57,7709 nilai median 128,69 dan nilai modus sebesar 129,32. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	113 - 117	112,5	117,5	8	8	9,30%
2	118 - 122	117,5	122,5	13	21	15,12%
3	123 - 127	122,5	127,5	17	38	19,77%
4	128 - 132	127,5	132,5	21	59	24,42%
5	133 - 137	132,5	137,5	14	73	16,28%
6	138 - 142	137,5	142,5	12	85	13,95%
7	143 - 147	142,5	147,5	1	86	1,16%
				<b>86</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Grafik histogram dari sebaran data kinerja tersebut seperti dalam gambar berikut.



**Gambar 2. Histogram Data Kinerja**

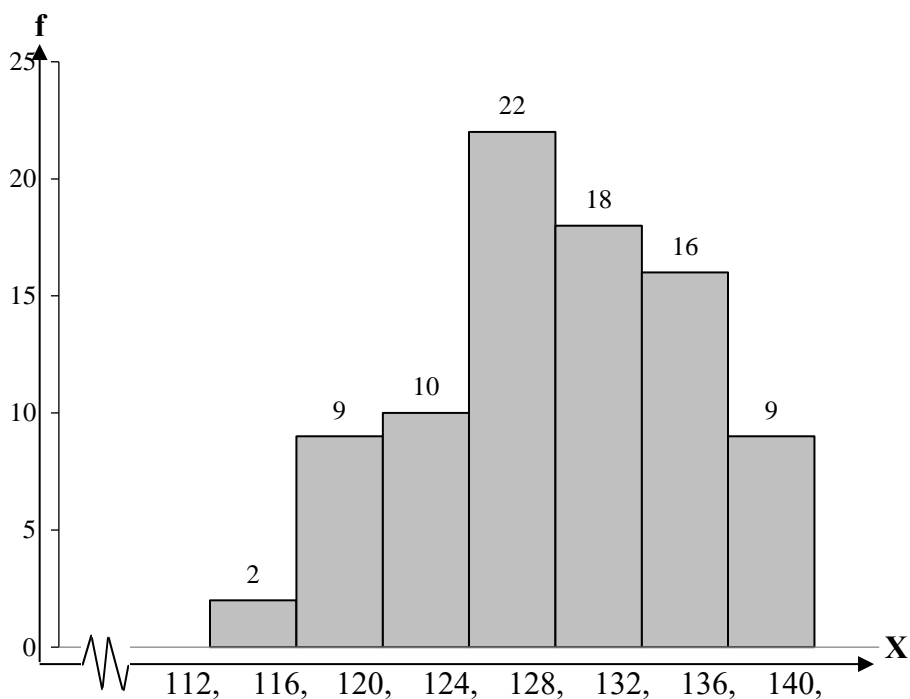
#### 4.2. Karakteristik Pekerjaan

Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 128,50; simpangan baku sebesar 6,22; varians sebesar 38,6765; median sebesar 128,50; dan modus sebesar 127,50. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Karakteristik Pekerjaan**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	113 - 116	112,5	116,5	2	2	2,33%
2	117 - 120	116,5	120,5	9	11	10,47%
3	121 - 124	120,5	124,5	10	21	11,63%
4	125 - 128	124,5	128,5	22	43	25,58%
5	129 - 132	128,5	132,5	18	61	20,93%
6	133 - 136	132,5	136,5	16	77	18,60%
7	137 - 140	136,5	140,5	9	86	10,47%
				<b>86</b>	<b>100%</b>	

Grafik histogram dari sebaran data karakteristik pekerjaan tersebut seperti dalam gambar berikut.



**Gambar 3. Histogram Data Karakteristik Pekerjaan**

#### 4.3. Uji Signifikansi & Lineritas Persamaan Regresi Kinerja (Y) atas Karakteristik Pekerjaan (X)

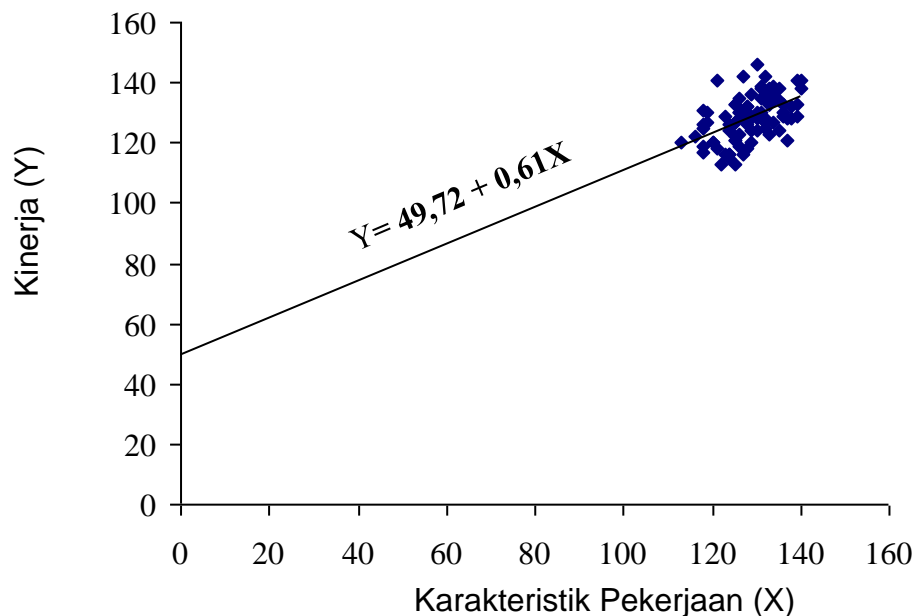
Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan karakteristik pekerjaan diperoleh konstanta regresi  $a = 49,72$  dan koefisien regresi  $b = 0,61$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $Y = 49,72 + 0,61X$ . Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $Y = 49,72 + 0,61X$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
----------------	----	----	-----	---------------------	--------------------

				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	86	1420855			
Regresi a	1	1415944,48			
Regresi b/a	1	1229,54	1229,54	28,06 **	3,95
Residu	84	3680,98	43,82		
Tuna Cocok	23	982,09	42,70	0,97 <sup>ns</sup>	1,71
Galat	61	2698,89	44,24		

Persamaan regresi  $Y = 49,72 + 0,61X$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  28,06 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1;84)}$  6,95 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,97 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;23;61)}$  sebesar 1,71 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4. Grafik Persamaan Regresi  $Y = 49,72 + 0,61X$**

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,365 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,97. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis memberikan temuan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh karakteristik



pekerjaan. Meningkatnya karakteristik pekerjaan mengakibatkan peningkatan kinerja.

**Tabel 4. Koefisien Jalur Pengaruh X terhadap Y**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X terhadap Y	0,365	3,97 **	1,99	2,64

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,97 > 2,64$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,500 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,365. Ini memberikan makna karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bein, & Hunt (2012) mengungkapkan "*their job characteristics model provides a data based approach for creating job design with good person job fits that maximize the potential for motivation and performance*". Karakteristik pekerjaan mereka yang memberikan pendekatan databased untuk membuat desain pekerjaan dengan orang cocok melakukan pekerjaan yang baik yang memaksimalkan potensi motivasi dan kinerja.

Hackman & Oldham (2011) "*job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior.*" Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variable lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja.

## 5. Kesimpulan dan saran

Karakteristik pekerjaan memberikan pendekatan desain untuk menciptakan rancangan pekerjaan dengan pekerjaan yang sesuai untuk memaksimalkan motivasi dan kinerja. Karakteristik pekerjaan yang tepat yang dirancang oleh Kepala Sekolah akan mengatur pekerjaan pegawai tata usaha dalam lingkungan sekolah sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tata usaha. Berdasarkan hasil analisis karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara. Implikasinya peningkatan kinerja akan lebih baik dengan cara keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, tuntutan tugas, umpan balik dan kesejahteraan.

Saran bagi kepala tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara sebagai pimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja di SMP Negeri di Jakarta Utara. Kepala sekolah tata usaha SMP Negeri di Jakarta Utara diharapkan dapat menciptakan karakteristik pekerjaan yang baik di sekolah. Bagi pegawai tata usaha diharapkan dapat membentuk karakteristik pekerjaan dalam bekerja. Bertanggungjawab atas pekerjaan yang diemban dan berupaya untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

## Referensi

Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Company.

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Daft, R. L. (2012). *Management*, 8<sup>th</sup> Edition. Mason: Thomson South-Western.
- Dessler, G. (2011). *Human Resources Management*. Essex: Pearson Education Limited.
- Dubrin, A. J. (2012). *Essentials of Management 9<sup>th</sup> Edition*. Mason: Cengage Learning.
- Goerge, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6<sup>th</sup> Edition*. New Jersey : Pearson.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (2010). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason, OH : South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* 16 Edition. England: Pearson.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management*,. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, Jr. R. N., Uhl-Bein, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition*. Asia : Wiley.
- Schuurman, J. (2011). *Job Characteristics, Health and Satisfaction*. Rotterdam: Netspar.
- Slocum, Jr. J. W., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of Organizational Behavior, 12<sup>th</sup> ed*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Williams, C. (2005). *Management*. South Western: Texas Christian University.