

## **ABSTRAKSI**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Pegadaian Syariah Semarang. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode sensus yang artinya seluruh jumlah populasi merupakan sampel yaitu 82 pegawai PT. Pegadaian Syariah Semarang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengolahan dapat disimpulkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan, (2) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja SDM, (3) ada pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja SDM, (4) ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel mediasi atau intervening, artinya pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja SDM melalui karakteristik pekerjaan lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi didukung dengan karakteristik pekerjaan maka mempengaruhi kinerja SDM.

Kata Kunci : kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia.

## ***ABSTRACT***

The purpose of this study was to analyze the influence of competence on employee job characteristics in PT. Pegadaian Syariah Semarang. In addition, this study aims to analyze the influence of competence and job characteristics on the performance of human resources at PT. Pegadaian Syariah Semarang. This study uses census method which means the entire population is a sample of 82 employees of PT. Pegadaian Syariah Semarang. Methods of data analysis using multiple linear regression.

The result of processing can be concluded that (1) there is positive and significant influence of competence to job characteristic, (2) there is positive and significant influence of competence to human resource performance, (3) there is positive influence and significant Job Characteristic on HR performance, (4) competence on the performance of human resources with job characteristics as a variable of mediation or intervening, meaning that the indirect influence of competence on HR performance through job characteristics is higher than the direct influence of competence on HR performance. This indicates that the better the competence is supported by job characteristics hence affect the human resource performance.

Keywords: competence and job characteristics on human resource performance.