

PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Saiful Anwar

Universitas Dharmawangsa

RINGKASAN- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ramayana Telada Medan dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik kerja dan kompetensi karyawan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik kerja. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan yaitu 38,30% terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik kerja yaitu 32,80 %.

Kata kunci : *karakteristik kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Karakteristik kerja adalah penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Jadi karakteristik kerja adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan.

Salah satu indikator karakteristik kerja seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan pekerjaan itu sendiri yang didalamnya terdapat karakteristik-karakteristik kerja yang memiliki beberapa unsur di dalamnya.

Kompetensi adalah faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata rata atau biasa saja.

Menurut Wibowo (2012:324), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi secara harfiah berasal dari kata kompetensi, yang berarti kemampuan,

wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik.

Kinerja adalah suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mangkunegara (2002:68) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena fenomena diatas dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Karakteristik Kerja

Setiap perusahaan memiliki karakteristik kerja yang berbeda-beda, adapun lima dimensi penting karakteristik kerja adalah variasi keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Tiga dimensi pertama yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, dan nilai penting tugas secara bersama-sama akan menciptakan keadaan psikologis berupa kerja yang bermakna, artinya jika ketiga karakteristik kerja ini ada dalam suatu pekerjaan, dapatlah diramalkan bahwa pemangku pekerjaan itu akan memandang pekerjaan itu sebagai hal yang penting, berharga, dan ada gunanya untuk dikerjakan.

Pekerjaan yang memberikan otonomi kepada pemangku pekerjaan akan menimbulkan perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasilnya dan jika suatu perusahaan memberikan umpan balik, karyawan akan tahu seberapa efektif ia bekerja. Keadaan psikologis yang ditimbulkan dari karakteristik kerja tersebut akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi, peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran maupun keluarnya karyawan rendah. Tingkat kemangkiran karyawan serta turnover juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, artinya tercapainya kepuasan kerja karyawan akan menekan tingkat absensi dan turnover karyawan (Robbins, 2008).

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan kekuatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Kompetensi sebagai kemampuan atau kekuatan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang baik dan memuaskan di tempat kerja, atau di lingkungan kerja, kompetensi ini menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap orang yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kinerja profesional.

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Selanjutnya, Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Spencer dan Spencer (1993 : 9), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

- d. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya yang harus di capai dalam waktu atau periode tertentu. Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan bisa di ukur yaitu, yang pertama dengan mengukur kualitas kerja karyawan, maksimal atau tidaknya hasil yang di peroleh dalam bekerja individu atau dengan kelompok, yang kedua di ukur dengan ketepatan waktu atau disiplin tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya, kemudian yang ketiga inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah yang di hadapinya tanpa menunggu perintah dari atasnya, selanjutnya keempat kemampuan yang di miliki individu baik atau tidaknya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang di berikan, dan terakhir adalah komunikasi, dan yang kelima komunikasi ini adalah baik atau buruknya komunikasi terhadap antar sesama karyawan atau dengan atasannya dalam menjalankan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi kerja terhadap kerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Ramayana Teladan. Ramayana didirikan oleh istri Paulus Tumewu di ujung pandang, pada tahun 1978 outlet perintis dengan nama Ramayana fashion store di Jakarta Pusat. Ramayana merupakan suatu badan usaha perseorangan yang bergerak di bisnis retail. Perusahaan ini mempunyai nama PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang beralamat di Jl. Sisingamagaraja No 41 Teladan Medan Sumatra Utara.

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif perlu diambil dari populasi yang ada. Menurut (Sugiyono, 2012:115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ramayana teladan yaitu 149 orang.

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan proportional random sampling yang diambil dari masing-masing unit kerja yang ada di PT Ramayana teladan. Menurut (Sugiyono, 2012 : 116) proportional random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang.

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel devenden bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan (Sugiyono, 2012: 192).

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 192).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta regresi berganda

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Karakteristik kerja

x_2 = Kopetensi karyawan

e = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dengan perhitungan yang menggunakan *software* SPSS selengkapnya dapat dilihat pada uraian berikut.

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 7,493 + 0,287 X_1 + 0,390 X_2$ dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 2,910.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

b_0 : 7,493

Bilangan konstanta (b_0) sebesar 7,493 menunjukkan besarnya kinerja karyawan apabila karakteristik kerja dan kompetensi karyawan sama dengan 0.

b_1 : 0,287

Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,287 menunjukkan besarnya pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi kompetensi karyawan konstan. Artinya apabila faktor karakteristik kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,287 satuan nilai dengan asumsi kompetensi karyawan konstan.

b_2 : 0,390

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,390 menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi karakteristik kerja konstan. Artinya apabila faktor kompetensi karyawan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,390 satuan nilai dengan asumsi karakteristik kerja konstan.

a. Uji Simultan (uji F)

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan seperti pada Tabel 4.5.

Tabel 1. Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 879.814 | 2 | 439.907 | 51.937 | .000 ^a |
| | Residual | 482.786 | 57 | 8.470 | | |
| | Total | 1362.600 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_karyawan, Karakteristik_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

H₀: Tidak ada pengaruh yang nyata antara karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Ada pengaruh yang nyata antara karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel yang dianalisis = 3); N = 60, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 % (2 : 57) sebesar 3,16.

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak atau H₁ diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima atau H₁ (hipotesis yang diajukan) ditolak.

d. Berdasarkan uji F diketahui F_{hitung} sebesar 51,917 > F_{tabel} 3,16, sehingga H₀ ditolak atau H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan signifikan (nyata) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh parsial dari setiap variabel karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t seperti pada Tabel 4.6.

Tabel 2. Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.493 | 1.549 | | 4.837 | .000 |
| | Karakteristik_kerja | .287 | .110 | .381 | 2.619 | .011 |
| | Kompetensi_karyawan | .390 | .125 | .456 | 3.131 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

1). Uji hipotesis pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan (X₁).

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, karakteristik kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, karakteristik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya karakteristik kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya karakteristik kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 2,619.

d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 58)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,619) > t_{tabel} (1,666)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya karakteristik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2). Uji hipotesis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan (X_2).

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, kompetensi karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, kompetensi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya kompetensi karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompetensi karyawan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 3,131.

d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 58)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,131) > t_{tabel} (1,666)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, dimana faktor kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan karakteristik kerja.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui sumbangan karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sehingga akan diketahui salah satu variabel yang dominan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .804 ^a | .646 | .633 | 2.91032 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_karyawan, Karakteristik_kerja

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 0,633 atau 63,30 % yaitu persentase peranan karakteristik kerja (X_1) dan kompetensi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63,30 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,70% (100% - 63,30 %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi karakteristik kerja sebesar 0,287 atau variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi karakteristik pekerjaan sebesar 32,80 %. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Telada Medan. Mangkuprawira (2002 : 62) menyatakan bahwa, karakteristik kerja adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan mengalami kompensasi instrik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja. Bentuk karakteristik pekerjaan yang ada di PT. Ramayana Telada Medan yang mampu meningkatkan kinerja adalah keterampilan atau keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dari awal hingga akhir, manfaat pekerjaan bagi orang-orang di sekitar, kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan, kebebasan memberikan ide atau gagasan dalam pekerjaan, adanya wewenang untuk mengambil keputusan dan kebebasan untuk menerima informasi yang jelas tentang efektivitas kinerja dari kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Lydia (2014) yang mengatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Narottama (2015) yang mengatakan bahwa pengujian pada pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tulandi (2015) yang mengungkapkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kahya (2007) yang

menyatakan karakteristik kerja telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Kassem *et al* (2013) yang menyatakan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari koefisien regresi kompetensi karyawan sebesar 0,390 atau variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi kompetensi karyawan sebesar 38,30 %.

Dari hasil uji regresi berganda dapat diketahui bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap karyawan untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik berguna bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini didukung oleh teori McClelland dalam Veithzal dan Ella (2011:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, penelitian ini diperkuat oleh penelitian Mulyono (2012) yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki pengaruh yang dominan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kedua variabel independen (bebas) yaitu karakteristik kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan, yang artinya bahwa kedua variabel tersebut bila dijalankan bersama-sama akan saling mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan. Dengan demikian, karakteristik kerja yang semakin tinggi didukung kompetensi yang semakin tinggi akan dapat menciptakan kinerja yang baik.

Pengaruh serentak karakteristik kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,40 %, sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh faktor lain di luar karakteristik kerja dan komitmen kerja sebesar 31,60 %, seperti motivasi intristik, kreativitas dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan signifikan (nyata) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik kerja. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan yaitu 38,30% terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik kerja yaitu 32,80 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu.S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kahya, Emin. 2007. The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics* 37 : 515–523.
- Kassem, Hazem. Sarhan, Ahmed. 2013. Effect Of Job Characteristics On Satisfaction And Performance: A Test In Egyptian Agricultural Extension System. *African Journal of Agricultural Research*.
- Kreitner, Kinickidkk, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 1997. *Organizational Behavior*, Third Edition. New York : The McGraw-Hill Companies Inc..
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Mangkuprawira, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Raymond, A.Noel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Simanjutak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung Alfabeta.
- Spencer, Lyle M., Jr. & Signe M., Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.Inc.
- Tulandi, Christy. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Manado. *Jurnal Emba* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 476-486.
- Wibowo, 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Zwell. 2008. *Human Resources Management*. Jakarta : Bumi Aksara