



Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Nur Aminin¹, Tristianar Rijanti²

^{1,2} Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang

¹nuraminin@gmail.com, ²tristianar@edu.unisbank.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 Januari 2022

Disetujui 13 Februari 2022

Diterbitkan 20 Februari 2022

Kata kunci:

karakteristik pekerjaan,
kompetensi,
komitmen organisasional
kinerja

ABSTRAK

Permasalahan didalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, bagaimana peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dan bagaimana peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu Pegawai Kelurahan di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan berjumlah 112 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif dan analisis regresi. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja, sedangkan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang negatif tidak signifikan. Begitu juga dengan kompetensi terhadap komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang negatif tidak signifikan.

ABSTRACT

The problems in this study are how job characteristics affect employee performance, how competence affects employee performance, how job characteristics affect organizational commitment, how competence affects organizational commitment, how is the role of organizational commitment in mediating the influence job characteristics on employee performance and how the role of organizational commitment in mediating the influence of competence on employee performance. The sample taken in this study was the entire population, namely Kelurahan Employees in the Wiradesa Subdistrict, Pekalongan Regency totaling 112 employees. The analytical tools used are validity and reliability tests, descriptive statistics and regression analysis. The results of hypothesis testing show a positive and significant effect of job characteristics on performance, competence on performance and organizational commitment on performance, while job characteristics on organizational commitment show a negative and insignificant effect. Likewise, competence on organizational commitment shows an insignificant negative effect.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Tujuan Pemberian otonomi daerah kepada daerah berorientasi kepada pembangunan, yaitu pembangunan dalam arti luas yang berorientasi kepada pembangunan meliputi semua segi kehidupan dan penghidupan. Dengan demikian otonomi daerah lebih condong merupakan kewajiban daripada hak. Hal ini berate bahwa daerah berkewajiban melancarkan jalannya pembangunan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggungjawab sebagai sarana untuk mencapai cita-sita bangsa, yaitu masyarakat yang adil dan sejahtera baik spiritual dan material.

Saat ini Negara Indonesia sedang giat menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government). Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespon saspirasi public kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi

baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Pekerjaan pada dasarnya adalah pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora, 2015).

Definisi karakteristik pekerjaan menurut Simamora (2015) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan.

Menurut (Porter, 2015) karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam 5 (lima) dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Otmo (2012) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Selanjutnya menurut Jatmiko (2011) karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Guna mewujudkan terciptanya aparatur pegawai yang professional dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumberdaya manusianya. Sumber daya manusia yang mumpuni juga menjadi penentu dalam organisasi guna mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi ini yang akan menjalankan tugas-tugas yang nantinya berfungsi untuk memajukan organisasi. Dalam hal ini kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diperlukan organisasi guna membantu mencapai tujuannya.

Untuk mewujudkan kinerja yang professional dibutuhkan kemampuan serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pemanfaatan sumber daya yang optimal akan mendukung peningkatan kinerja individual yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Didalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia seringkali dijumpai berbagai macam kendala yang bias menghambat pencapaian kinerja sehingga menghambat peningkatan kinerja. Oleh karena itu maka setiap pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain melalui ;karakteristik pekerjaan, kompetensi dan komitmen organisasional.

Fenomena kinerja dari pegawai kelurahan di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan yang terjadi, yaitu pegawai melaksanakan tugas yang belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih adanya pegawai yang belum menguasai teknologi informasi, sehingga akan menghambat kinerja dalam hal pencapaian target.

Research gap pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Adanya gap atau perbedaan hasil penelitian tersebut yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Gap pertama penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), Sudja (2017) serta Martono, dkk (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Frismandiri (2007) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan pekerjaan yang memiliki arti penting bagi karyawan akan menciptakan keterikatan emosional dan keterlibatan karyawan dengan kata lain karakteristik pekerjaan justru akan menciptakan komitmen karyawan, selanjutnya komitmen inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Gap kedua penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilakukan oleh Soetrisno, dkk (2018) dan Yuningsih, dkk (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Gap ketiga penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dilakukan oleh Sutanto, dkk (2015), Respatiningsih, dkk(2015) serta Rahmawati, dkk (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, dkk (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (Explanatory Research) merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel- variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2012)

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah Pegawai Kelurahan di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan berjumlah 112 pegawai.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua populasi yang ada sebesar 112 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2012)

Teknik Analisis Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Analisis deskriptif disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dengan membuat pengelompokkan dan prosentase nilai jawaban responden.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, karena karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang mengenai apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja.

Gibson dalam Kasmir (2015) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2015) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dilakukan oleh Arya, I Nengah dan I Gede (2021), Nyoman dan Ni Wayan (2017) serta S. Martono, Gatot, Desti dan Vini (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Menurut Busro (2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi faktor penentu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor individu seperti sikap seseorang dalam menilai suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2011) kompetensi berasal dari kata *competence* merupakan yang sudah dimiliki oleh seseorang yang mana menjadi bagian dari dirinya seperti kemampuan, wewenang dan kecakapan sebagai dasar keunggulan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diterapkan.

Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang mana dapat membantu untuk memecahkan masalah yang ada dipekerjaannya. Menurut Wibowo (2012) memberikan pengertian kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Menurut Surya Dharma (2013) bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda".

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja, karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak. Standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilakukan oleh Annisa dan Alini (2018) dan Erni dan Ardianti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi perusahaan. Jadi dapat dijelaskan bahwa Komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diriseseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Umam (2010) bahwa komitmen organisasional memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Menurut Kaswan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, karena keberhasilan perusahaan dalam penentuan job description yang jelas pada karyawan dan sesuai kemampuan akan memberikan dampak yang baik, sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang efektif. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang meliputi aspek-aspek tantangan, lingkup jabatan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Komitmen pekerjaan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya tantangan dalam pekerjaannya. Konflik juga akan muncul apabila tidak adanya kejelasan peran pekerja, sehingga komitmen organisasional dapat menurun.

Hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Wiwit, Susi dan Budiyanto (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berkaitan dengan hal tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, karena kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atautugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerjayang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akandapat mendukung tingkat komitmen organisasional pegawai.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Adhi (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berkaitan dengan hal tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4 : kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, karena komitmen organisasional merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Karyawan bersedia memberikan tenaga dan ide-ide untuk kemajuan organisasi.

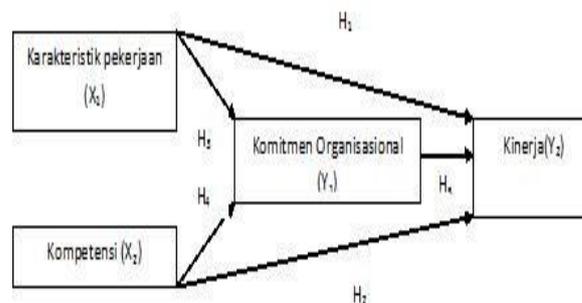
Selain itu karyawan bertahan untuk bekerja tanpa berkeinginan untuk pindah ke tempat lain dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Karyawan memiliki perasaan keterikatan terhadap pekerjaan dan setia bekerja. Komitmen yang tinggi akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat terlihat dari mampu bekerja sesuai standar dan mencapai target, karyawan mampu bekerjasama dengan baik.

Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dilakukan oleh Eddy (2015), Ida dan Frans (2015) serta Murni dan Kristin (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H5 : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Model Secara Grafis

Model penelitian secara grafis pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1 Model Penelitian Grafis

Model secara sistematis

Model matematis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap kinerja (Y2).

Model yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_1$$

Keterangan :

Y1 : komitmen organisasional

β_1 : Koefisien jalur karakteristik pekerjaan

β_2 : Koefisien jalur kompetensi

β_5 : Koefisien jalur komitmen organisasional
e1 : Standar Error, yaitu variabel lain yang tidak masuk ke dalam model

b. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap komitmen organisasional (Y1).

Model yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut :

$$Y1 = \beta_3X1 + \beta_4X2 + e2$$

Keterangan :

Y1 : komitmen organisasional

β_3 : Koefisien jalur karakteristik pekerjaan

β_4 : Koefisien jalur kompetensi

e2 : Standar Error, yaitu variabel lain yang tidak masuk ke dalam model

Uji Kelayakan Instrumen Uji Validitas

Validitas artinya alat penelitian itu dapat mengukur sejauh mana ketepatan/kecermatan alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Dengan memakai instrumen penelitian bervaliditas tinggi, maka hasil penelitian mampu menjelaskan masalah sebenarnya. Menggunakan analisis Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO) yaitu indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. (Ghozali, 2013)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila pengukuran diulang dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach, karena untuk menguji keandalan instrumen skala Likert. (Ghozali, 2013)

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan mencari pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional (Ghozali, 2013)

Uji Model

Uji koefisien determinasi

Koefisien Determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable terikat. Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen mampu menjelaskan variasi perubahan variable dependennya. Indikator tersebut ditunjukkan dengan adjusted R square.

Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan prediktor menjelaskan terhadap prediksinya, sehingga dapat dianggap bahwa model dapat diterima dan digunakan dalam penelitian. R^2 semakin besar mendekati angka 1 artinya sumbangan dari variable bebas terhadap variable terikat semakin besar. Sebaliknya R^2 semakin kecil menandakan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variable terikat. (Ghozali, 2013)

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen.

Uji hipotesis

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2013)

HASIL DAN DISKUSI

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi.

Sementara itu indikator-indikator variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai memiliki nilai loading factor lebih besar dari > 0,4. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Hasil ini berarti bahwa semua butir pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi digunakan mencari pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. (Ghozali, 2013)

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil uji regresi

| No. | Persamaan | Uji Model | | | Uji t | | Ket. |
|-----|---|-------------------|---|-------|---------|-------|-------------|
| | | Adjusted R Square | f | sig | β | sig | |
| 1 | Model I | | | | | | |
| | | | Kinerja Y | | | | |
| | Pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja | 0,241 | 12,760 | 0,000 | - | - | - |
| | Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja | | | | 0,294 | 0,001 | H1 Diterima |
| | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja | | | | 0,425 | 0,000 | H1 Diterima |
| | Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja | | | | 0,187 | 0,035 | H1 Diterima |
| 2 | Model II | | | | | | |
| | | | Komitmen Organisasional (Y ₂) | | | | |
| | Pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi terhadap komitmen organisasional | 0,097 | 6,992 | 0,001 | - | - | - |
| | Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional | - | - | - | -0,192 | 0,037 | H2 Ditolak |

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:
 $Y_2 = 0,294 X_1 + 0,425 X_2 + 0,187 Y_1$
 $Y_1 = -0,192 X_1 - 0,257 X_2$

Hasil persamaan di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi 0.294 dengan signifikan 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi 0.425 dengan signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin meningkat kompetensi dari pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Variabel komitmen organisasional nilai koefisien regresi 0.187 dengan signifikan 0.035. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dari pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi -0.192 dengan signifikan 0.037. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin turun karakteristik pekerjaan maka komitmen organisasional pegawai menjadi turun.
5. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi -0.257 dengan signifikan 0.006. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin turun kompetensi dari pegawai maka komitmen organisasional pegawai menjadi turun.

Pengujian Model

1. Pengujian Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi, pada model 1 diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,241. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan komitmen organisasional dapat menjelaskan kinerja sebesar 24,1% sedangkan sisanya 75,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

Sementara itu pada model 2 diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,097. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi dapat menjelaskan komitmen organisasional sebesar 9,7 %, sedangkan sisanya 90,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

2. Uji F

Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung pada model I sebesar 12,760 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya karakteristik pekerjaan, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada model II diperoleh nilai F- hitung sebesar 6,992 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

a. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis 1 yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai β sebesar 0,294 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis 2 yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai β sebesar 0,425 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

c. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis 3 yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai β sebesar -0,192 dan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Dengan

demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ditolak.

d. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis 4 yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai β sebesar -0,257 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ artinya variabel kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ditolak.

e. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis 5 yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki nilai β sebesar 0,187 dan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

4. Uji Efek Mediasi

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Komitmen Organisasional. Hasil pengujian mediasi dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional menunjukkan hasil nilai sig. (two) $0.4858 > 0.05$, maka artinya komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Komitmen Organisasional

Hasil uji mediasi dari kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional diperoleh hasil nilai sig. (two) $0.2221 > 0.05$, maka artinya komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, karena karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang mengenai apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arya, I Nengah dan I Gede (2021), Nyoman dan Ni Wayan (2017) serta S. Martono, Gatot, Desti dan Vini (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja, karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak. Standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Alini (2018) dan Erni dan Ardianti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh tentang karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, karena keberhasilan perusahaan dalam penentuan job description yang jelas pada karyawan dan sesuai

kemampuan akan memberikan dampak yang baik, sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang efektif. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang meliputi aspek-aspek tantangan, lingkup jabatan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Komitmen pekerjaan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya tantangan dalam pekerjaannya. Konflik juga akan muncul apabila tidak adanya kejelasan peran pekerja, sehingga komitmen organisasional dapat menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wiwit, Susi dan Budiyanto (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, karena kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan dapat mendukung tingkat komitmen organisasional pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adhi (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, karena komitmen organisasional merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Karyawan bersedia memberikan tenaga dan ide-ide untuk kemajuan organisasi.

Selain itu karyawan bertahan untuk bekerja tanpa berkeinginan untuk pindah ke tempat lain dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Karyawan memiliki perasaan keterikatan terhadap pekerjaan dan setia bekerja. Komitmen yang tinggi akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat terlihat dari mampu bekerja sesuai standar dan mencapai target, karyawan mampu bekerjasama dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eddy (2015), Ida dan Frans (2015) serta Murni dan Kristin (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan menjadi beberapa indikator sebagai berikut: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin turun karakteristik pekerjaan, maka akan menurunkan komitmen organisasional pegawai. (4) Kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin turun kompetensi dari pegawai, maka akan menurunkan komitmen organisasional pegawai. (5) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dari pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer.1997. Commitment in The Workplace Theory Research And Application. California : Sage Publications.
- Arrizal. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organiasional, Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas. Basuki, Sulistyio. 2010. MetodePenelitian. Penaku. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2013. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Fathonah, Siti, dan Ida Utami. 2015. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi, Jurnal STIE AUB, Surakarta.
- Felicia Dewi Wibowo, 2006, Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang),Jurnal Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- FuadMas'ud, 2004, Survy Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi,Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani, 2011, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana.Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017.
- Imam Ghozali, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,Program Magister Akuntansi, MM UNDIP, BadanPenerbit UNDIP, Semarang.
- Jufrizen. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015.
- Kenny, Y.K. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. Jurnal AGORA, Vol. 3, No. 2.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.
- Lieke, E.M.W. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X. diakses tanggal 20 juli 2013 pada http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/artikel_94_104015.pdf

- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, 12th editions. New York: Mc Graw Hill, 2006.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- MudrajadKuncoro, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Munandar, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Indonesia (UI- Press), Universitas, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid II, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BukuSeru. Jakarta.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Singarimbun, Masridan Effendi, 2008, *Metode Penelitian Survey*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfa Beta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol. 1, No.3.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaid. 2009. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Mutu*. Vol.8. No.1.