

## PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DI DESA ADAT SERANGAN

Ni Putu Supatni Dewi<sup>1</sup>, A.A. Dwi Widyani<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: supatnidewi@gmail.com

### ABSTRACT

*Human resources are very important to be given direction and guidance from human resource management in order to produce optimal performance. This study aims to determine the effect of job characteristics and competencies on employee performance at the Cooperative in Serangan Traditional Village.*

*This research was conducted in one of the cooperatives located in Serangan Traditional Village, namely KSP Lumbung Artha Mandiri located at Jalan Tukad Punggawa No. 27X Banjar Ponjok Serangan neighborhood, with the object of research being job characteristics, competencies, and employee performance. The population in this study were all 31 employees of KSP Lumbung Artha Mandiri. To determine the sample size in this study using a saturated sampling technique, so that the number of samples in this study were 31 employees of KSP Lumbung Artha Mandiri. The data analysis technique used in this research is instrument test, classical assumption test and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that job characteristics and competencies have a significant positive effect on the performance of KSP Lumbung Artha Mandiri employees.*

**Keywords:** Job Characteristics, Competence, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin dkk., 2017:1). Menurut Mangkunegara (Kurniawati, 2018) sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan,

tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Utama, 2021).

Salah satu faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan, sebab jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerjanya (Senen *et al.*, 2020). Karakteristik pekerjaan adalah engagement atau keterlibatan karyawan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan atas konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi (Lianasari & Santoso, 2017).

Selanjutnya yang menjadi faktor dalam mendukung kinerja karyawan adalah kompetensi. 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 (Sutrisno, 2011:202).

Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri sebagai salah satu koperasi yang bergerak pada bidang perbankan. Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri didirikan pada tanggal 28 Mei 2019, yang terletak di Desa Adat Serangan Denpasar. Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri mendapat tantangan karena persaingan yang dihadapi semakin berat terutama dalam menarik minat masyarakat untuk menyimpan dan meminjam dana pada koperasi.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan KSP Lumbung Artha Mandiri mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang didapat karyawan kurang sesuai. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut, yaitu beberapa karyawan tidak merasakan kebebasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, sedikit dari karyawan yang memahami tentang prosedur-prosedur untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, hal ini menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya menekuni pekerjaannya, karena jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik & Priantono (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat Di Kota Probolinggo menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berdasarkan pada

posisi pekerjaan, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan & Harahap (2019) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya penerapan karakteristik pekerjaan, tidak selalu diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan KSP Lumbung Artha Mandiri menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak sejalan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan juga menyatakan bahwa koperasi kurang dalam pemberian penghargaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, rata-rata pendidikan karyawan lebih dominan pendidikan SMA, sehingga koperasi perlu memberikan pemahaman dalam melakukan pencapaian target tabungan dan kredit.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dibutuhkan kompetensi bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana semakin baik kompetensi karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) serta Hasibuan (2020) yang menyatakan tidak terdapat berpengaruh kompetensi terhadap kinerja, hal ini berarti penerapan kompetensi tidak selalu diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang di tempat atau perusahaan yang berbeda dengan judul "Pengaruh

Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi di Desa Adat Serangan”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja).

Menurut Efri, dkk. (2017), *goal setting theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi.

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017: 1), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengelola pemanfaatan proses sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam mengatur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen di suatu organisasi sangat berperan penting dalam memajukan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu fungsi di manajemen di organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Adapun fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 3. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Elbadiansyah (2019:41), karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Robbins (2017: 35) menegaskan karakteristik ke dalam tiga teori penting, yaitu teori atribut tugas wajib, teori model karakteristik pekerjaan, dan teori model pemrosesan informasi sosial. Panudju (2010:7) menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu otonomi, variasi

pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik.

### 4. Kompetensi

Menurut Emron, dkk. (2017: 140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja. Karakteristik kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (2016:206), terdapat lima aspek, yaitu *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skill*.

### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2016:231), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan di harapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implemetasi kerja mereka (Guruh, 2019).

## III. HIPOTESIS

- H<sub>1</sub>: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di koperasi yang ada di Desa Adat Serangan, yaitu KSP Lumbung Artha Mandiri yang berlokasi di Jalan Tukad Punggawa No. 27X, Lingkungan Banjar Ponjok Serangan. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Desa Adat Serangan. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat, yaitu kinerja karyawan; dan variabel bebas, yaitu karakteristik pekerjaan dan kompetensi.

#### Definisi Operasional Variabel

##### 1. Karakteristik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan diukur berdasarkan indikator indikator menurut Panudju (2010:7), yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik.

##### 2. Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Menurut Emron, dkk. (2017:140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Indikator kompetensi menurut Ruky (2017), yaitu karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan motivasi kerja (*motives*).

##### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan menurut Harahap & Tirtayasa (2020), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan yang bekerja pada Koperasi di Desa Adat Serangan; beserta data kualitatif yang berupa hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan lain dalam perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa pernyataan responden dalam menjawab kuesioner.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Lumbung Artha Mandiri yang berjumlah 31 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik *sampling* jenuh, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 31 orang karyawan KSP Lumbung Artha Mandiri.

#### Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode observasi, wawancara (*interview*), dan kuesioner. Pada penelitian ini, jawaban hasil kuesioner diberi skor sebagai berikut: Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, jawaban S (Setuju) diberi skor 4, jawaban KS (Kurang Setuju) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

#### Teknik Analisis Data

##### 1) Uji Instrumen Penelitian

###### a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila  $r = 0,3$ . Jadi, untuk memenuhi syarat

dalam uji validitas, butir pertanyaan atau pertanyaan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Jika nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05, maka data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2016:103).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

## 3) Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun rumus persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Karakteristik Pekerjaan

X<sub>2</sub> = Kompetensi

e = eror

### b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menurut (Sugiyono, 2016:224) analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Desa Adat Serangan.

### c. Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:28), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan (X<sub>1</sub>), dan kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Desa Adat Serangan yang dapat dilihat pada *Adjusted R Square*.

## 4) Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara parsial atau secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 5) Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:98). Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$ , artinya model layak untuk digunakan atau model fit dengan data.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data dikatakan valid apabila nilai koefisien



korelasi berada di atas 0,30, serta dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha Cronbach* berada di atas 0,60, sehingga semua instrumen data dinyatakan valid dan reliabel.

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01445188
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.079
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1 menunjukkan nilai test statistik (*Kolmogorov-Smirnov Z*) sebesar 0,085 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan merupakan data yang berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.582	1.719
X2	.582	1.719

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	T	Sig.
X1	-1.787	.077
X2	.593	0.554

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05 dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## 3) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.127	1.579		-0.714	0.481
X1	0.350	0.139	0.270	2.509	0.018
X2	0.748	0.115	0.701	6.507	0.000
F hitung				59.940	
Signifikansi F				.000	
R				.900	
R square				.811	
Adjusted R Square				.797	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.127 + 0,350X_1 + 0,748X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat memberikan informasi bahwa:

$a = -1.127$  artinya jika Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) tidak berubah atau tetap, maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) sama dengan  $-1.127$ .

$b_1 = 0,350$  artinya jika Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) ditingkatkan, dengan asumsi Kompetensi ( $X_2$ ) tidak berubah maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,350$ .

$b_2 = 0,748$  artinya jika Kompetensi ( $X_2$ ) ditingkatkan, dengan asumsi Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) tidak berubah maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,748$ .

#### 4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar  $0,900$  yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi dengan Kinerja karyawan.

#### 5) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar  $0.797$ . Dari hasil perhitungan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri sebesar  $79,7\%$ , sedangkan sisanya  $20,3\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

#### 6) Uji t

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh bahwa:

##### a. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4, *standardized coefficients* beta untuk variabel Karakteristik Pekerjaan menunjukkan arah positif sebesar  $0,350$  dengan signifikansi  $t$   $0,018$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,05$ ). Hal ini berarti variabel

Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

##### b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4, *standardized coefficients* beta untuk variabel Kompetensi menunjukkan arah positif sebesar  $0,748$  dengan signifikansi  $t$   $0,000$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,05$ ). Hal ini berarti variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

#### 7) Uji F

Hasil uji F pada Tabel 4 menunjukkan adanya pengaruh secara serempak (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F statistik sebesar  $59.940$  dengan signifikansi F sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Ini berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri, artinya meningkatnya Karakteristik Pekerjaan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Penempatan karyawan berdasarkan pada posisi pekerjaan, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya

semakin berarti (Astutik & Priantono (2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Dewi, dkk (2020), Pande (2019) dan Thenu (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan akan mampu menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri, artinya meningkatnya Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja kerja karyawan tersebut (Muslimat, 2020).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018), Fadhil (2016) dan Artana, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa dibutuhkan kompetensi bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana semakin baik kompetensi karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

## 3. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dapat terus meningkat karena adanya pengaruh karakteristik pekerjaan yang unggul dan adanya kompetensi karyawan yang baik (Fatmah, 2017).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatmah (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2019), dan Anwar (2019) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## VI. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Hal ini berarti bahwa jika Karakteristik Pekerjaan yang ada semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat.



- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Hal ini berarti bahwa jika Kompetensi yang ada semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Obyek penelitiannya hanya difokuskan pada satu koperasi, dimana peneliti selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian dengan meneliti Lembaga keuangan resmi lainnya.
- 2) Jumlah responden hanya 31 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- 4) Penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja dan sebagainya.

## 3. Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan berkaitan dengan Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi dapat

disarankan bagi Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Pekerjaan dengan indikator “Identitas tugas” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya agar pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri lebih memperhatikan karyawan dan memberikan penjelasan lebih lanjut apabila terdapat karyawan yang belum memahami tentang tugas mereka.
- 2) Kompetensi dengan indikator “Keterampilan” dan “Konsep diri” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri dalam upaya meningkatkan Kinerja hendaknya pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan jobdesk mereka.
- 3) Kinerja dengan indikator “Komitmen organisasi” dan “Kuantitas” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri dapat membangun komitmen organisasi karyawannya sehingga karyawan dapat merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri. Selanjutnya hendaknya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Artha Mandiri mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Management*, Vol 1 No 1
- Artana, K.A. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Kurnia Bali. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati.
- Astutik, M., dan Priantono, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayana Masyarakat di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, Vol 17 No 1
- Bangun, W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Benjamin, B., Malusi, T., dan Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publising.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Byars, L.I. dan Leslie, W. Rue. 2017. *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, A.M.A.H.R., Suardhika, I.N., dan Yudhi, I.G. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang "NCO Event Organizer". *Jurnal EMAS*, Vol 2 No 1
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Emron, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadhil, M. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*, Vol 1 No 1
- Farida, U., dan Hartono, S. 2017. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Press
- Fatmah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 8 No 2
- Flippo, Edwin. B. 2018. *Manajemen Personalial*. Jilid 2, edisi VI. Terjemahan Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S.F., dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angka Pura II Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3 No 1
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. 2020. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, Vol 7 No 1
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol 5 No 1.
- Indriani, I. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol 17 No 2
- Jayaningrum, S.K., Kirana, K.C., dan Wiyono, G. 2020. Analisis Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol 5 No 2.
- Jusfartinah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi. *J-MAS* Vol. 2 No. 2 hal. 150-166. Diakses 25 Agustus 2019.
- Kurniawati, A.2018. Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 4, No. 1
- Lianasari, P. W., & Santoso, J. (2017). Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal berkala ilmu ekonomi*, Vol. 11 No. 2.
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Muslimat, A. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2 No 4
- Nurjaya., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani., dan Sunarsi, D. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa
- Nursangadah., dan Tjahjaningsih, E. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call For Papers*.
- Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4 No 3.
- Pande, N.S.P. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Provinsi Bali. *Skripsi*. Univesitas Mahasaraswati Denpasar.
- Panudju, A. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang. *Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya*.
- Pradanadika, D.G. 2019. Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Krisna Pratama Badung. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati.
- Pramularso, E.Y. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, Vol 11 No 1
- Raimada, A.Y. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati
- Rande, D. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Vol 4 No 2
- Ratnasari, S.L. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam. *Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*.
- Risamasu, P.I., Nursyanti, I., dan Rasjid, W. 2018. *Analysis Of The Influence Of Competence And Workload On*

- Employee Performance Mediated By Working Stress At PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Branch Of Jayapura. Hasanudin Journal of Applied Business And Entrepreneurship*, Vol 1 No 3
- Robbins, S.P. 2017. *Manajemen* Jilid 2. Bandung: Erlangga
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Senen, S.H., Masharyono, M., dan Edisa, N. 2018. The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry. *Advance in Economics, Business and Management Research*, Vol 117.
- Setyawan, I.H.T., dan Harahap, P. 2019. Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol 12 No 1
- Sofyandi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudja, P., Aditya, N., dan Mujiati, N.W. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 6 No 1
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuni, D. 2018. Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, Vol 11 No 1
- Syaqiq, M., dan Setiawan, S. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, Vol 8 No 1
- Thenu, N., Adelfina., dan Taroreh, R.N. 2021. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 9 No 1
- Utama, S.T. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol 2 No 1
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat