

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Meskipun perusahaan tersebut telah didukung oleh teknologi yang modern, perusahaan tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia (Utama, 2021).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu Lembaga atau perusahaan, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal (Nurjaya, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin

dkk., 2017:11). Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang optimal (Utama, 2021).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). 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 dapat diartikan sebagai atribut karyawan dalam mendorong aktivitasnya sebagai karyawan di mana di dalamnya terdapat tanggung jawab, tugas dan lain-lain

(Rachmawati, dkk, 2019) . 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). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron,2016;140). Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Hidayat, 2021).

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 bahwa karyawan kurang mampu mencapai target tabungan serta kredit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1

**Jumlah Tabungan dan Kredit Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP)
Lumbung Artha Mandiri Denpasar Tahun 2020**

Bulan	Tabungan			Kredit		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
Januari	11,540,000.00	8,660,000.00	75%	20,000,000.00	35,000,000.00	175%
Februari	11,540,000.00	8,620,000.00	75%	20,000,000.00	26,000,000.00	130%
Maret	11,540,000.00	8,560,000.00	74%	20,000,000.00	-	0%
April	11,540,000.00	9,660,000.00	84%	20,000,000.00	5,000,000.00	25%
Mei	11,540,000.00	6,500,000.00	56%	20,000,000.00	1,700,000.00	9%
Juni	11,540,000.00	7,100,000.00	62%	20,000,000.00	-	0%
Juli	11,540,000.00	8,460,000.00	73%	20,000,000.00	-	0%
Agustus	11,540,000.00	8,000,000.00	69%	20,000,000.00	-	0%
September	11,540,000.00	7,600,000.00	66%	20,000,000.00	6,000,000.00	30%
Oktober	11,540,000.00	7,720,000.00	67%	20,000,000.00	20,000,000.00	100%
November	11,540,000.00	6,000,000.00	52%	20,000,000.00	-	0%
Desember	11,540,000.00	8,420,000.00	73%	20,000,000.00	23,000,000.00	115%
Jumlah	138,480,000	95,300,000		240,000,000	116,700,000	

Sumber: KSP Lumbung Artha Mandiri, 2020

Dari Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari dan Februari pencapaian target tabungan sebanyak 75%, pada bulan Maret mengalami penurunan menjadi 74%, lalu pada bulan April meningkat menjadi 84% walaupun pencapaian target meningkat dengan jumlah Rp. 9.660.000 belum sepenuhnya dapat terealisasikan. Bulan Mei pencapaian target tersebut

mengalami penurunan menjadi 56%, bulan Juni dan Juli pencapaian target meningkat menjadi 62% menjadi 73%, bulan Agustus dan September mengalami penurunan dari 69% menjadi 66%, Pada bulan Oktober mengalami peningkatan menjadi 67%, namun bulan November mengalami penurunan menjadi 52% dan bulan Desember pencapaian target meningkat menjadi 73%.

Pencapaian target kredit yang paling tinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 175% dan menurun pada bulan Februari sebesar 130%. Bulan Maret sama sekali tidak ada pencapaian target kredit atau 0% pencapaian, bulan April meningkat menjadi 25% pencapaian target, namun menurun kembali pada bulan Mei sebesar 9%. Bulan Juni – Agustus tidak adanya pencapaian target atau 0%, lalu pencapaian target meningkat kembali pada bulan September dan Oktober sebanyak 30% dan 100%, lalu menurun kembali pada bulan November yaitu 0% pencapaian, dan meningkat kembali pada bulan Desember sebesar 115%.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan KSP Lumbung Artha Mandiri mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang didapat karyawan kurang sesuai. Ada beberapa factor 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. Penelitian yang searah juga dilakukan oleh Dewi, dkk (2020) serta Thenu (2021) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan akan mampu menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. 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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayaningrum, dkk (2020) serta Muslimat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 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. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Solaiman (2019) 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”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Adat Serangan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Peneliti ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan kepada perusahaan dan untuk bahan pertimbangan yang mungkin didalam mengatasi masalah mengenai karakteristik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Di Desa Adat Serangan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goals 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). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku. Kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

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 perfoma yang tinggi.Toeri penentuan tujuan menginsyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut.Berdasarkan prilaku,ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut Yusuf (2018) Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja

manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Herman Sofyadi (2018:6) yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Pendapat yang lain disampaikan oleh Flippo (2018:7) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

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.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang didalamnya terdapat manajemen yang berkembang sejalan dengan apa yang diharapkan karyawan. 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. Tujuan dari fungsi-fungsi manajemen adalah untuk merencanakan pencapaian organisasi dari mulai awal perencanaan hingga proses pelaksanaan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan pengembangan hingga pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21), di antaranya adalah:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Program kepegawain meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan

rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, mpelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* kosistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah keputusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan

oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Fungsi - fungsi tersebut digunakan manajemen sumber daya manusia dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyadi (2018:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan serta untuk mengoptimalkan pemberdayaan karyawan secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat membantu para manajer dalam mengelola karyawannya secara efektif, ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas yang diciptakan oleh karakteristik pekerjaan.

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (2016: 219) mengenai karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk memebentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. 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.

Bedasarkan kesimpulan para ahli bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

- a. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.
- b. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
- c. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

- d. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

3. Model Karakteristik Pekerjaan

Robbins (2017: 35) menegaskan karakteristik ke dalam tiga teori penting, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Teori atribut tugas wajib (*requisite task attributes theory*) pada pertengahan tahun 1960an Turner dan Lawrence adalah perintis pendekatan karakteristik tugas. Mereka menilai dampak dari jenis-jenis pekerjaan yang berbeda berdasarkan kepuasan dan ketidakhadiran. Seorang pekerja akan lebih menyukai pekerjaan yang rumit (kompleks) dan menantang artinya, pekerjaan semacam itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

- b. Teori Model Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan (*JCM- Job Characteristics Model*), Hackman dan Oldham mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu, variasi ketrampilan, identitas tugas signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

c. Teori Model Pemrosesan Informasi Sosial

Model sistem informasi pemrosesan (SIP) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku yang diambil oleh pekerja merupakan tanggapan terhadap isyarat-isyarat sosial yang diberikan oleh orang lain dan dengan siapa mereka mengadakan kontak. Yang dimaksud dengan orang lain di sini adalah rekan kerja, teman, anggota keluarga ataupun pelanggan.

4. Dimensi Dan Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Panudju (2010:7), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

- a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/ metode/ cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.

- c. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan di evaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. 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. Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat

pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan (Spencer, 2017). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan atau kinerja yang unggul (Klemp, 2016:143)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) Edison *et al* (2016:17). Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasanya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. 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. kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya melalui peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky (2016:208), mengemukakan kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan, terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

- d. Keputusan dengan satu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja karyawan.

3. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (2016:206), terdapat lima aspek, yaitu:

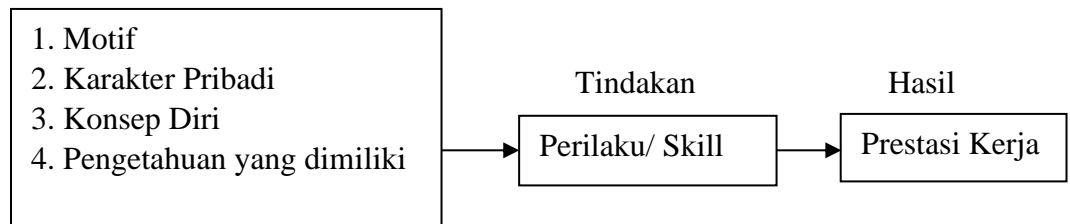
- a. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesenjangan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju

terbentuknya suatu hasil, yang dapat digambarkan berdasarkan gambar 2.1 dibawah ini.

Gambar 2. 1

Tahapan Kompetensi Karyawan

Niat



Sumber: *Sutrisno (2016:207)*

Komponen kompetensi motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.

4. Aspek-Aspek Yang Mendukung Kompetensi

Menurut Gordon (2011:204) aspek-aspek yang mendukung kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi terhadap kemampuan menyelesaikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- b. Pemahaman (*understanding*) yaitu suatu keadaan dimana seseorang dapat memahami dan mengerti yang dimiliki karyawan dalam memahami kondisi pekerjaan.
- c. Kemampuan (*skill*) yaitu suatu tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

- d. Nilai (*value*) yaitu standar perilaku yang diyakini oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, misal kejujuran, keterbukaan demokratis dalam mengambil tindakan.
- e. Sikap (*attitude*) yaitu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya memiliki perasaan atau reaksi yang muncul dari suatu keputusan terhadap pekerjaannya, misal perasaan kenaikan gaji dll.
- f. Minat (*interest*) yaitu suatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan didalam pekerjaannya.

5. Indikator kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (2017), yaitu:

- a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

- c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

- d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*motives*)

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Bisnis saat ini di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Wirawan (2016:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. 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). Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Byars & Rue, 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 diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka (Guruh, 2019)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, atau suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Harahap & Tirtayasa (2020) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Komitmen organisasi yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standar kinerjanya, yang mana karyawan memahami standar kinerja mereka seperti apa, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler dan Syahyuni, 2018). Bentuk penilaian kinerja dilihat dari waktu pelaksanaannya dibagi menjadi dua yakni :

- a. Penilaian Formatif yaitu penilaian kinerja yang dilakukan ketika para karyawan sedang melakukan tugas. Penilaian formatif bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja dengan standar kerja dalam waktu tertentu. Koreksi terhadap ketimpangan juga akan segera dilakukan.
- b. Penilaian Sumatif yaitu penilaian yang dilakukan pada akhir periode. Penilaian sumatif memiliki mekanisme yakni manajer atau penilai akan membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kerja yang telah disepakati. Hasil penilaian kinerja selanjutnya dapat dibahas bersama karyawan bersangkutan.

2.2 Hasil Peneliti Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Desa Adat Serangan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Penelitian Fatmah (2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto” Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, dan kompetensi karyawan, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Analisis data digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pande (2019), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Provinsi Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Provinsi Bali. Teknis analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Data yang digunakan merupakan data primer dengan instrument penelitian berupa kuisisioner. Sampel pada penelitian ini adalah total seluruh populasi yaitu seluruh pegawai sebanyak 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variable karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variable budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pradanadika (2019), dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Krisna Pratama Badung”. Penelitian dilakukan di PT. Surya Krisna Pratama Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji korelasi berganda, uji determinasi, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f dan uji t dengan bantuan program SPSS for windows versi 24.0. hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Budaya kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Sudja dan Mujiati (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota Denpasar yang berjumlah 209 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling dengan metode purposive sampling dengan kriteria pegawai yang memiliki Pendidikan minimal S1 dan memiliki umur 22-25 tahun. Jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 102 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda serta menggunakan uji f dan uji t, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisioner. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan maka, dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang menjadi responden penelitian pada sekretariat daerah kota Denpasar.
5. Penelitian Pratama (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar” Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan kompetensi, sedangkan variabel

dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah observasi, kuisioner, studi pustaka metode dan wawancara. Hasil Penelitian menunjukkan 1) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Muhammad dan Setiawan (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden dengan teknik sensus. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji t dan uji mediasi. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar”. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar, 2) untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh diantara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial

kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dari ketiga variable bebas yang signifikan, ternyata variable keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”. Tujuan dari penelitian ini; (1) untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh terhadap kompetensi kinerja pegawai secara simultan Department Perhubungan, Komunikasi dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara; (2) untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi parsial terhadap kinerja staff di Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara. Jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. staff penelitian populasi di Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara berjumlah 38 orang yang diambil menggunakan Teknik sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel. Data analisis menggunakan regresi linier. Hasilnya menunjukkan; (1) pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja staff pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motif*), sifat (*traits*), konsep diri (konsep diri), pengetahuan (pengetahuan) dan keterampilan (*skill*),

pengaruh besar terhadap kinerja kompetensi karyawan adalah 78,9% dengan tingkat kompetensi hubungan antara kinerja karyawan “sangat kuat”. Artinya, peningkatan kompetensi, akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara; (2) pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan, komunikasi, dan teknologi informasi kabupaten mamuju utara ditentukan oleh motif (*motif*), sifat (*traits*), konsep diri (konsep diri), pengetahuan (pengetahuan) dan keterampilan (*skill*). Sebagai hasil statistik deskriptif menunjukkan sifat-sifat dimensi (*traits*) untuk memperoleh presentase tinggi, sedangkan dimensi yang lebih rendah adalah pengetahuan dan keterampilan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* PT. Peb Batam, kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* PT. Peb Batam, dan kompetensi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah sensus pada 65 karyawan departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam, (2) kompetensi

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam, (3) kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam

10. Nursangadah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang)”. Sampel dalam penelitian di ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 83 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dapat diberikan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun demikian komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan juga tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

11. Artana, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Kurnia Bali”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan teknik sampling jenuh atau penelitian sensus. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas,

analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komitmen organisasi (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y).

12. Penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut”. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit umum dr slamet garut, pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit umum Dr Slamet Garut, pengaruh kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit umum dr slamet garut. Penelitian ini menggunakan sampel para pegawai bagian pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan penyebaran kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengolahan data menggunakan *statistical product and service solutions* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan, beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan,

sedangkan secara simultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaa asuhan rawat inap keperawatan.

13. Risamasu, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul “*Analysis Of The Influence Of Competence And Workload On Employee Performance Mediated By Working Stress At PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Branch Of Jayapura*”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dengan analisis data menggunakan metode analisis jalur (*path analys*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.