

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Studi pada Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Se-Jawa Timur

The Effect of Job Characteristics and Competence on Employee Performance with Organization Culture as a Moderating Variable Studies in the Field of Employment BPJS Membership All over East Java

Hagianto Adiatma^{1*}.

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang, 50233, Indonesia

Article info: Research

DOI :
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.10>

Kata kunci:

Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja.

Keywords:

Occupation Characteristics, Competence, Cultures Organization, Performance.

Article history:

Received : 01 Februari 2023

Revised : 09 Februari 2023

Accepted : 19 Februari 2023

*Koresponden email:

hagi.bpjstk@gmail.com

Copyright (c) 2023 Hagianto Adiatma



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap budaya organisasi, pengaruh kompetensi terhadap budaya organisasi, pengaruh kompetensi terhadap budaya organisasi, pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi budaya organisasi dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di moderasi budaya organisasi. Penelitian dilakukan pada bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Jawa Timur dengan jumlah responden 69 orang sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan *matrix component*, *alfa cronbach* dan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim. Pengujian moderasi menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel pemoderasi dalam pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of between occupation characteristics of the performance, the influence of competence on the performance, the influence of occupation characteristics with the culture of the organization, the influence of competence with the culture of the organization, the effect of competence work on the employee performance by moderation culture of the organization and the influence of competence on employee performance by moderation organization culture. The research was conducted of employment participation BPJS Ketenagakerjaan in east java with a number of respondents 69 people as a sample. The sampling technique used a method of convenience. Data analysis used validity test with matrix component, alfa cronbach for reliability test, and double regression analysis. From this research, it is known that the occupation characteristics has no effect with the culture organization at BPJS Ketenagakerjaan, competence has a positive effects and significant with the culture

organization at BPJS Ketenagakerjaan, occupation characteristics has no effect on the employee performance at BPJS Ketenagakerjaan, competence has a positive and significant effects on employee performance at BPJS Employment regional offices of the east java. Moderation testing shows that cultures organization is a variable moderation in the effect of occupation characteristics and competence on employee performance.

Kutipan: Adiatma, H. . The Effect of Job Characteristics and Competence on Employee Performance with Organization Culture as a Moderating Variable Studies in the Field of Employment BPJS Membership All over East Java. GREENOMIKA, 5(1), 103–112. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.10>

1. Pendahuluan

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. sumber daya manusia termasuk pegawai dalam suatu perusahaan merupakan asset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik (Ginanti, et all., 2018). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria (Robbins, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik perusahaan. Simamora, H (2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Peningkatan kompetensi dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan institusi di masa kini dan di masa yang akan datang. Selain itu, dapat digambarkan bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan sesuatu yang penting dan bersifat khusus (Ginanti, et all., 2018).

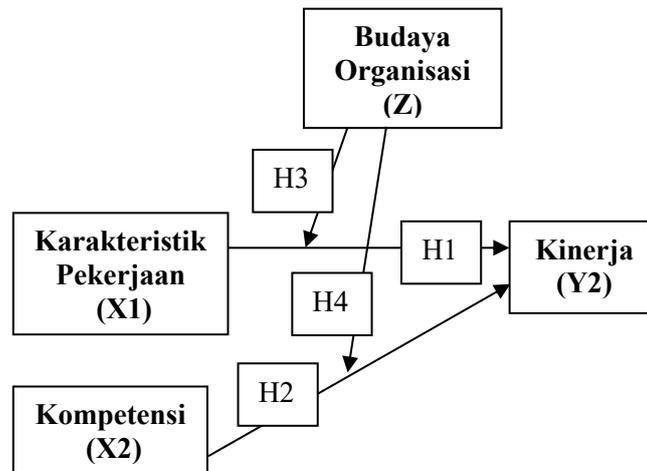
Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) SDM, semakin kuat budaya organisasi maka semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Robbins (2012) mengartikan budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sebuah perusahaan akan tetap tergerak dan tidak stagnan dalam melakukan perbaikan mutu SDM dan mencoba bertahan dari efek negatif resesi global tersebut, namun dengan menekan biaya seminimal mungkin. Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa budaya organisasi mampu memberi energi, arahan, dan motivasi keberlanjutan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan meningkatkan kinerja pula

2. Metode

Studi ini dilakukan dengan metode kualitatif yang didasarkan pada studi kasus. Peneliti terlibat secara langsung dalam proses melakukan tindakan dan juga mengumpulkan data. Penelitian ini membutuhkan partisipasi langsung dari peneliti, seperti halnya penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Moleong (2017) menyatakan bahwa alat pengumpulan data utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri atau dengan orang lain. Oleh karena itu, peneliti harus berpartisipasi dalam penelitian ini dengan berperan sebagai perencana, pengumpul, penganalisis, penarik kesimpulan, dan pada akhirnya berperan sebagai pelapor untuk hasil penelitian. Tempat penelitian ini adalah CV. Mysneaker Retail Indo, yang berlokasi di Pondok Jati K-1, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, 61252. Peneliti memilih CV. Mysneaker Retail Indo sebagai lokasi

penelitian karena usaha ini telah berjalan cukup lama dan memiliki banyak produk, sehingga peneliti ingin mengetahui sistem persediaan yang diterapkan di tempat tersebut.

Model Grafis Penelitian



Gambar 1. Model Grafis Penelitian

Model Matematis

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

$$Y = a_1 + b_3X_1 + b_4X_1Z + e$$

$$Y = a_2 + b_5X_2 + b_6X_2Z + e$$

Keterangan :

X_1	= Karakteristik Pekerja
X_2	= Kompetensi
Z	= Budaya Organisasi
Y	= Kinerja
a	= Konstanta
e	= Standar error
b	= Koefisien variabel bebas

2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Ferdinand, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) Se-Jawa Timur sebanyak 224 karyawan.

2.2. Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Dari semua anggota tersebut tidak semua menjadi obyek dalam penelitian ini. Oleh karena itu dilakukanlah pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

Keterangan :

n	= Jumlah Sampel
N	= Populasi
d	= Tingkat kesalahan
1	= konstanta

Berdasarkan Daftar karyawan Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) Kantor Wilayah Jawa Timur sebanyak 224 orang. Oleh karena itu

jumlah sampel untuk penelitian dengan *margin of error* sebesar 10% adalah: $n = 224 / (1+224 (0.01)) = 69.13$ dan dibulatkan menjadi 69. Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 karyawan.

Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan diberikan kepada responden dengan cara yaitu secara online. Kuesioner dibagikan oleh peneliti kepada responden melalui link google form untuk diisi secara langsung dan kuesioner yang telah diisi disubmit secara langsung kepada peneliti via online.

2.3. Analisis Penelitian

2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila nilai KMO diatas 0,50 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. *Loading Factor (component matrix)* nilainya lebih dari 0,4 maka item valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut (Ghozali, 2016).

2.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Kalkulasi alpha menggunakan batas kritis untuk nilai alpha mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,7 (Ghozali, 2016) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

2.3.3. Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam model regresi. Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati 1) berarti pencocokan sempurna, sedangkan bila nilai R^2 adalah nol berarti tidak ada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016).

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dari F hitung. Jika nilai probabilitas adalah $< 0,05$ (tingkat keyakinan 95 %) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan model dinyatakan fit (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis (*uji t*)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dengan melihat kesalahan maksimum hasil pengujian, jika kesalahan maksimumnya (Sig) kurang dari 5% maka hipotesis yang diuji dapat diterima.

Uji Efek Moderasi

Moderasi adalah variabel yang memperkuat variabel independent yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independent lainnya terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011). Analisis untuk menguji moderasi menggunakan analisis residual untuk menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lock of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linier antar variabel bebas (Ghozali, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Deskripsi responden

Tabel. 1. Responden Penelitian

	Responden	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	55,1%
	Perempuan	31	44,9%
Umur	31 sampai 40 tahun	39	56,5%
	50 tahun	2	2,9%
Pendidikan	Sarjana Strata 1 (S1)	54	78,3%
	Diploma (D3)	4	5,8%
Masa Kerja	6-10 tahun	41	59,4%
	Lebih dari 21 tahun	6	8,7%

Dari Tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil penelitian dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian ini, responden laki-laki sebanyak 38 orang atau 55,1% diikuti responden perempuan sebanyak 31 orang atau 44,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak yang bersedia sebagai sampel pada penelitian ini. Usia responden dalam penelitian ini yang memiliki persentase tertinggi adalah usia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 56,5% dan yang terendah adalah usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang atau 2,9% yang bersedia sebagai sampel pada penelitian ini.

Lebih lanjut dari Tabel 1. juga dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan menunjukkan persentase responden tertinggi adalah jenjang berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 54 orang atau 78,3% dan terendah dari pendidikan Diploma (D3) sebanyak 4 orang atau 5,8%, sehingga dapat disimpulkan responden didominasi dari pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) dari keseluruhan responden yang bersedia sebagai sampel pada penelitian ini. Responden menurut masa kerja, persentase tertinggi adalah responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 41 orang atau 59,4%, dan untuk masa kerja terlama yaitu lebih dari 21 tahun sebanyak 6 orang atau 8,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja diperusahaan 6 sampai dengan 10 tahun.

3.1.2. Deskripsi Variabel

Tabel. 2. Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Sample Mean (M)	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	4.32	Setuju
Kompetensi	4.34	Setuju
Kinerja Karyawan	4,34	Setuju
Budaya Organisasi	4.25	Setuju

Berdasarkan Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa hasil jawaban responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan ditunjukkan oleh rata-rata atau Mean > 4.32 yang berarti bahwa responden secara keseluruhan cenderung memberikan tanggapan setuju terhadap butir pernyataan yang disediakan pada kuesioner, pada variabel Kompetensi ditunjukkan oleh rata-rata atau Mean > 4.34 yang berarti bahwa responden secara keseluruhan cenderung memberikan tanggapan setuju terhadap butir pernyataan yang disediakan pada kuesioner. Selanjutnya Jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh rata-rata atau Mean > 4,34 yang berarti bahwa responden secara keseluruhan cenderung memberikan tanggapan setuju terhadap butir pernyataan yang disediakan pada kuesioner dan Jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi ditunjukkan oleh rata-rata atau Mean > 4.25 yang berarti bahwa responden secara keseluruhan cenderung memberikan tanggapan setuju terhadap butir pernyataan yang disediakan pada kuesioner.

3.1.3. Uji Validitas

Tabel. 3. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.632
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245.817
	df	85
	Sig.	.000

Berdasarkan Tabel 3. dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan mempunyai nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi kecukupan sampel. Semua indikator dari seluruh variabel yang diteliti valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,4 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item yang membentuk variabel penelitian dinyatakan valid sehingga dapat di analisis lebih lanjut.

3.1.4. Uji Reliabilitas

Tabel. 4. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Variabel	<i>alpha cronbach</i>	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0,904	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,934	Reliabel
Budaya Organisasi (Y)	0,906	Reliabel

Tabel 4. Menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai *alpha cronbach* nya diatas 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (X₁) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,904, kompetensi (X₂) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,942, budaya organisasi (Z) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,934, dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,906 dinyatakan reliabel.

3.1.5. Uji Regresi

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penelitian ini akan menguji 2 persamaan regresi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 5. Hasil Uji Regresi

Persamaan	<i>Adjusted R²</i>	Uji F		Uji Hipotesis		Keterangan
		F Hitung	α	β	Sig.	
Model Regresi	0,778	119,971	0,000			
X ₁ terhadap Y				0,032	0,799	Hipotesis Ditolak
X ₂ terhadap Y				0,857	0,000	Hipotesis Diterima
Model Moderasi	0,764	110,887	0,000			
X ₁ terhadap Z	0,830	167,582	0,000	1,203	0,000	Hipotesis Diterima
X ₂ terhadap Z	0,856	203,886	0,000	0,992	0,000	Hipotesis Diterima

Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan persamaan regresi pada Tabel 5. diatas diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,778, artinya bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan kompetensi sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan pada Tabel 5. diketahui nilai $F = 119,97$ dengan sig. $0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Tabel 5. menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Hipotesis 1 menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karakteristik pekerjaan memiliki nilai β sebesar $0,032$ dengan nilai sig. $0,799 > 0,05$ yang berarti karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis 1 ditolak;
- 2) Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki nilai β sebesar $0,857$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima;
- 3) Hipotesis 3 menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Karakteristik pekerjaan memiliki nilai nilai β sebesar $1,203$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima;
- 4) Hipotesis 4 menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi memiliki nilai β sebesar $0,992$ dengan nilai sig. $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ yang berarti budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

3.2. Pembahasan

3.2.1. *Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan*

Pengujian H_1 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan memahami tugas dan pekerjaannya. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Astutik dan Priantono, (2020); Rahmadalena dan Asmanita (2020) juga menunjukkan hal yang berbeda yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.

Rahman, et al., (2020) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga karakteristik pekerjaan dapat didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap apa yang dilakukannya dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja.

3.2.2. *Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*

Pengujian H_2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa semakin baik kompetensi karyawan semakin kinerjanya akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Winarti (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat dengan hasil analisis yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung, (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lebih lanjut hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami tentang manfaatnya kompetensi bagi peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salahsatu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

3.2.3. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Pengujian H_3 terbukti bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan nilai β yang dihasilkan sebesar 1,203 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, nilai β positif berarti bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Salah satu ciri karakteristik pekerjaan adalah umpan balik. Lebih lanjut bentuk umpan balik di BPJS Ketenagakerjaan adalah penghargaan atas prestasi karyawan. Hal ini yang membuat budaya organisasi memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja yang diperkuat oleh budaya organisasi. Artinya karakteristik karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin meningkat jika budaya organisasi ditempatnya bekerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu yang pada akhirnya akan menunjukkan peningkatan pada kinerja organisasi tersebut. Irma dan Sukirman, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran terhadap karakteristik karyawan dalam berbagai pekerjaan yang berbeda, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut.

3.2.4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi pekerjaan terhadap kinerja

Pengujian H_4 menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil Analisis membuktikan bahwa nilai β yang dihasilkan sebesar 0,992 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Nilai β positif berarti bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan yaitu adanya program insanova dimana setiap karyawan bebas berinovasi, yang inovasinya bisa diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

Susilo dan Sunarto, (2020) dalam penelitiannya menunjukkan budaya organisasi memiliki peran pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja. Selain itu penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Istiarani, (2018); Salju, et al., (2014); Rusmita, dan Badera. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kompetensi yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan memungkinkan mereka untuk dapat berperilaku sesuai dengan standar yang ada. Selain itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku pada setiap program yang ada untuk pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil (Rusmita, dan Badera. 2018).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu budaya organisasi merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh, baik karakteristik pekerjaan terhadap kinerja maupun kompetensi terhadap kinerja. Selanjutnya berdasarkan dari hasil penelitian ini maka penelitian ini memberikan saran yang diperlu dilakukan yaitu memperkuat budaya organisasi dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi bukan hanya ditingkat Kantor Pusat maupun Kantor Wilayah melainkan Kantor Cabang juga.

Selanjutnya karakteristik pekerjaan hendaknya selalu diperhatikan dengan cara pimpinan memberikan tanggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh pimpinan. Lebih lanjut meningkatkan kompetensi karyawan bukan hanya teorinya saja tapi dengan implementasi dengan cara mengadakan workshop, pelatihan marketing atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, manajemen harusnya melihat tidak hanya pada pencapaian target oleh karyawan melainkan juga hal-hal yang dibutuhkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81-97.
- Distyawaty, D. (2017) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).

- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Frismandiri, Dinda. (2007). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, Muis & Pono, (2018). Analisis Pengaruh Komoetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Service di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk. *HJABE Vol. 1 No. 4 Oktober 2018*.
- Irma, F., & Sukirman. (2021) Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Di Moderasi Budaya Kerja Studi pada Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.
- Istiarini, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Pemikiran Islam*, 19, 63–88.
- Jati, L. R. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *MAKSI UNTAN*, 6(1).
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 162–179.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Ed. 11). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliana Budhiningtis. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *JurnalMajalah Ilmiah UNIKOM*, Vol.7, No.02
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i2.1094>.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69-82. <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8695>.
- Robbin, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Rusmita, I.D.A.Y dan Badera, I.D.N. (2018). Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.

Hagianto Adiatma: The Effect of Job Characteristics and Competence on Employee Performance

- Salju, S., Rismawati, R., & Bachtiar, M. D. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 100– 123. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.98>.
- Sela, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Susilo, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja GURU DI SMK NEGERI 1 KEDUNGWUNI Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Eduscience*, 9(1), 214-226. <https://doi.org/10.36987/jes.v9i1.2575>
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.