

PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ni Putu Dewi Eka Sapitri¹

I Gede Aryana Mahayasa²

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

²corresponding author: email: aryanamahayasa@gmail.com

How to cite (in APA style):

Ni Putu Dewi Eka Sapitri, I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal*, 4(1) pp.1-12

ABSTRACT

BPKAD Denpasar City as a government agency is expected to give good performance considering its duties and functions related to the financial sector of the Denpasar City government. The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously competence and job characteristics on employee performance at the Denpasar City BPKAD Office. The population in this study were all employees at the BPKAD office of Denpasar City as many as 98 employees, consisting of 62 non-PNS or contract employees and 36 PNS employees. Determination of the sample using saturated sampling technique, where the entire population is sampled. After the instrument test and classical assumption test were carried out, data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that competence had a positive and significant effect on employee performance. Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Competence and job characteristics simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Job Characteristics, Employee Performance

ABSTRAK

BPKAD Kota Denpasar sebagai instansi pemerintah diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik mengingat tugas dan fungsinya terkait dengan bidang keuangan pemerintah Kota Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor BPKAD Kota Denpasar sebanyak 98 pegawai, terdiri dari 62 pegawai non PNS atau kontrak dan 36 pegawai PNS. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, dilakukan

analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan berbagai hal terkait fungsi manajemen atas penjualan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terpadu. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting ([Asmara, 2020](#)).

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta ([Maryadi & Misrania, 2020](#)). Mangkunegara dalam ([Maryadi & Misrania, 2020](#)), mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, [Hernadhi \(2020\)](#) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut [Purba \(2016\)](#), kinerja seseorang dipengaruhi faktor-faktor yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Mangkunegara dalam ([Maryadi & Misrania, 2020](#)) merumuskan bahwa *human performance*, *motivation*, dan *ability* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat lain [Astutik dan Priantono \(2020\)](#), yang menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal pegawai seperti kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai, faktor internal organisasi seperti lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan itu sendiri, dan yang terakhir adalah faktor eksternal organisasi seperti faktor yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi yang mempengaruhi keseharian pegawai, dan berdampak kepada kinerja.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Kinerja pegawai juga dapat diukur menggunakan beberapa indikator, menurut [Asmara \(2020\)](#) kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, jangka waktu *output*, dan kemampuan bekerjasama. Sedangkan Gomes dalam ([Maulana, 2020](#)) menyebutkan pengukuran kinerja dapat menggunakan indikator: *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, *personal qualities*. Sedangkan menurut [Rostiana dan Iskandar \(2020\)](#)

kinerja kerja dapat diukur menggunakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar merupakan salah satu instansi yang mempunyai visi mewujudkan pembangunan Kota Denpasar yang berwawasan budaya yang dijiwai oleh Agama Hindu yang dilandasi Tri Hita Karana. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar berlokasi di Jalan Gatot Subroto, VI E, No. 2 Denpasar. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 36 orang dan pegawai non PNS atau honorer sebanyak 62 orang sehingga total memiliki sebanyak 98 orang pegawai.

Sebagai salah satu instansi yang melakukan pelayanan dan kegiatan yang berhubungan dengan birokrasi pemerintah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar sudah tentu diharapkan memberikan kinerja yang baik mengingat tugas dan fungsinya yang berhubungan dengan bidang keuangan pemerintah Kota Denpasar. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar memiliki tugas yang sangat strategis dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi pada waktu tertentu seperti awal bulan dan akhir tahun dimana harus mempersiapkan birokrasi pencairan dana berupa gaji dan anggaran belanja dari seluruh instansi pemerintah yang ada di Kota Denpasar.

Tetapi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar saat ini menghadapi berbagai permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan pada BPKAD Kota Denpasar. Terlihat bahwa rata-rata penyelesaian pekerjaan melebihi standar penyelesaian pekerjaan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Seperti pada unit kerja sekretariat dimana standar penyelesaian pekerjaan selama 2 hari kerja setelah dokumen lengkap tetapi rata-rata realisasi penyelesaian selama 5 hari kerja, pada bidang anggaran sesuai SOP selama 5 hari kerja sedangkan realisasi selama 7 hari kerja, pada bidang perbendaharaan, akuntansi, dan pelaporan sesuai SOP selama 7 hari kerja sedangkan realisasi rata-rata selama 14 hari kerja, serta pada bidang asset pada SOP selama 2 hari kerja tetapi pada realisasi selama 5 hari kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika rekan kerja terlambat hadir ataupun membantu rekan ketika tugas pokok masing-masing sudah diselesaikan yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar?

3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar?

[Maryadi dan Misrania \(2020\)](#) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut [Rostiana dan Iskandar \(2020\)](#), kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu pertama, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan kedua, adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Menurut [Maulana \(2020\)](#) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut [Rostiana dan Iskandar \(2020\)](#) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban pegawai ([Porter, 2015](#)). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas pegawai yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam [Porter, 2015](#)).

H1: Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar.

H2: Diduga karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar.

H3: Diduga kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar.

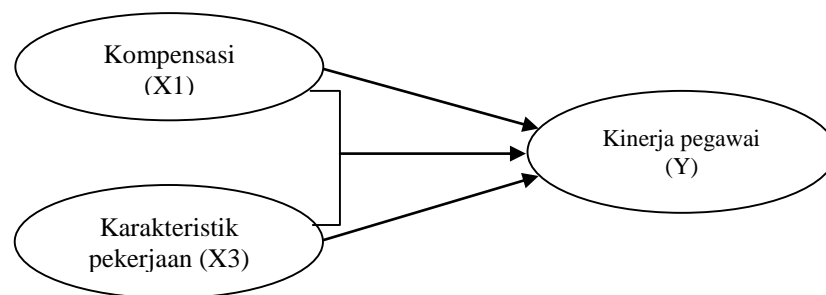
Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar yang berlokasi di Jln. Gatot Subroto, VI E No. 2 Denpasar. Telp. (0361) 9077878, Website : bpkad.denpasarkota.go.id. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar sebanyak 98 orang pegawai, yang terdiri dari 62 orang pegawai non PNS atau kontrak dan 36 orang pegawai PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu

seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar sebanyak 98 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan adanya tujuan yang spesifik dalam memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu atau secara tidak acak (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar sebanyak 98 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis similtas (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan kinerja pegawai sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,841	Valid	0,917	Reliabel
		Y2	0,726	Valid		
		Y3	0,394	Valid		

		Y4	0,809	Valid		
		Y5	0,836	Valid		
		Y6	0,891	Valid		
		Y7	0,804	Valid		
		Y8	0,864	Valid		
		Y9	0,870	Valid		
		X1.1	0,833	Valid		
		X1.2	0,731	Valid		
		X1.3	0,801	Valid		
2	Kompetensi (X ₁)	X1.4	0,822	Valid	0,865	Reliabel
		X1.5	0,767	Valid		
		X1.6	0,822	Valid		
		X1.7	0,548	Valid		
		X1.8	0,381	Valid		
		X1.9	0,524	Valid		
		X2.1	0,828	Valid		
		X2.2	0,757	Valid		
		X2.3	0,502	Valid		
3	Karakteristi k pekerjaan (X ₂)	X2.4	0,835	Valid	0,927	Reliabel
		X2.5	0,893	Valid		
		X2.6	0,819	Valid		
		X2.7	0,835	Valid		
		X2.8	0,893	Valid		
		X2.9	0,819	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78911517
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.065
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,104 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.745	2.209			
	X1	.386	.072	.447	.582	1.719
	X2	.392	.079	.415	.582	1.719

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.010	1.491		3.359	.001
	X1	-.073	.049	-.198	-1.495	.138
	X2	.028	.053	.069	.517	.607

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.745	2.209		3.959	.000
	X1	.386	.072	.447	5.345	.000
	X2	.392	.079	.415	4.965	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 8,745 dan koefisien regresi (β_1) = 0,386 dan (β_2) = 0,392. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 8,745 + 0,386X_1 + 0,392X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai α = 8,745 yang berarti apabila nilai variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan tidak meningkat, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 8,745. Nilai β_1 = 0,386 yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan tetap. Nilai β_2 = 0,392 yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,392 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi tetap. Dilihat dari nilai (β_1) = 0,386 dan (β_2) = 0,392 yang berarti apabila nilai variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan sama-sama meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,778 satuan.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613		.605

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian besarnya pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar adalah sebesar 61,3% sedang sisanya 38,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, karakteristik individu, dan lainnya..

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar diperoleh

nilai koefisien regresi sebesar 0,386 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 5,345 > ttabel sebesar 1,985 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Fatmah \(2017\)](#), menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian [Purwanto dan Soliha \(2017\)](#) dan penelitian [Nathalia, dkk. \(2021\)](#) yang juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi atau perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam satu bidang tertentu dengan pengukuran menggunakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), semakin kompeten seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terlihat masih kurang khususnya pada pemahaman pegawai terhadap karakteristik tugasnya. Hal inilah yang menyebabkan pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar belum dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Maka untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar harus lebih meningkatkan kompetensi pegawai khususnya pada pemahaman pegawai terhadap karakteristik tugasnya.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,392 dan menunjukkan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 4,965 > ttabel sebesar 1,985 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Ramdhani dan Sridadi \(2019\)](#), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian [Affandy \(2016\)](#) dan penelitian [Narottama dan Surya \(2015\)](#) yang juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pegawai mengenal karakteristik pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan hasilnya dikelola oleh kekuatan pertumbuhan kebutuhan individu atau pegawai, dan bergantung kepada bagaimana pegawai menganggap pekerjaan tersebut penting atau tidak. Model karakteristik pekerjaan menyediakan pedoman khusus

dalam mendesain pekerjaan, jenis perubahan dan yang paling menghasilkan peningkatan pada kinerja masing-masing pegawai. Berdasarkan hasil penelitian karakteristik pekerjaan pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terlihat masih kurang khususnya pada pegawai yang belum memiliki variasi keterampilan dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak sesuai dengan target. Untuk itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar perlu adanya peningkatan pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaannya.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3524.234	2	1762.117	75.245	.000 ^a
	Residual	2224.756	95	23.418		
	Total	5748.990	97			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test didapat nilai F_{hitung} sebesar $75,245 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Fatmah \(2017\)](#), menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian [Meysi, dkk. \(2016\)](#) dan penelitian [Purwanto dan Soliha \(2017\)](#) yang juga menyatakan bahwa kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai serta semakin baik pegawai mengenal karakteristik pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Pegawai yang kompeten dan memahami karakteristik pekerjaannya masing-masing, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena dapat bekerja lebih efektif dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya. Kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terutama penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan SOP yang ditentukan, untuk itu perlu adanya peningkatan kompetensi pegawai serta pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaannya secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja, demi meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Terkait dengan kinerja pegawai, terlihat pegawai masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka disarankan kepada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar agar lebih memberikan pelatihan dan arahan mengenai pekerjaan dan tugas-tugas pegawai sehingga pegawai dapat memiliki keterampilan lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Terkait dengan kompetensi, terlihat bahwa pegawai belum memiliki pemahaman yang baik terhadap karakteristik tugas yang diberikan, maka disarankan kepada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaannya dengan memberikan diklat-diklat yang berhubungan dengan karakteristik tugas masing-masing pegawai. Terkait dengan karakteristik pekerjaan, terlihat bahwa pegawai belum memiliki variasi keterampilan dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan, maka disarankan kepada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar agar memberikan pelatihan terhadap tugas-tugas yang bervariasi sehingga ketika pegawai menghadapi tugas yang berbeda dengan pekerjaannya sehari-hari, pegawai akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dan dapat memberikan hasil yang lebih baik. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

- [Affandy, R. E. \(2016\). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi \(Studi Pada Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia \(Persero\) DAOP 8 Surabaya. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7\(2\), 77–86.](#)
- [Asmara, D. A. \(2020\). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 1\(1\), 82–96.](#)
- [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. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>](#)
- [Fatmah, D. \(2017\). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan](#)

- [terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8\(2\), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>](#)
- [Maryadi, Y., & Misrania, Y. \(2020\). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3\(1\), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>](#)
- [Maulana, A. \(2020\). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, X\(2\), 83–96.](#)
- [Meysi, M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. \(2016\). Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri \(Persero\) TBK Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5\(2\).](#)
- [Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. \(2015\). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Udayana University.](#)
- [Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. \(2021\). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1\(2\), 570–580. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1353>](#)
- [Porter, P. \(2015\). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14\(2\), 134–149.](#)
- [Purba, E. F. \(2016\). Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jasa Indonesia \(Persero\) Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4\(3\), 1112–1132.](#)
- [Purwanto, B. H., & Soliha, E. \(2017\). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21\(2\), 227–240.](#)
- [Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. \(2020\). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence : Journal of Management Studies*, 13\(2\), 73–98. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6827>](#)
- [Rostiana, E., & Iskandar, I. \(2020\). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2\(1\), 58–67.](#)
- [S, H. \(2020\). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15\(2\), 287–296. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v15i2.10330>](#)
- [Sugiyono. \(2017\). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.](#)