

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Serta Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Guru SMA Kristen Waibakul, Sumba Tengah)

Ignasius Kaledi Lelak

Universitas Widyagama Malang, Indonesia

Email : ignaslelak5@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics and competencies on employee performance and the role of perceived organizational support as a moderating variable (Study on Waibakul Christian High School Teachers, Central Sumba). The independent variables in this study consisted of job characteristics variables (X1) and job competency variables (X2). The dependent variable was employee performance (Y), and perceived organizational support as a moderating variable (M). This type of research is quantitative research, using descriptive analysis and path analysis.*

Keywords: *Job Characteristics, Competence, Employee Performance, Role of Perceived Organizational Support, Path Analysis.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta peran dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel moderasi (Studi pada Guru SMA Kristen Waibakul, Sumba Tengah). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan variabel kompetensi kerja (X2). Variabel dependen kinerja pegawai (Y), dan Dukungan Organisasi yang dirasakan sebagai variabel moderasi (M). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan, Analisis Jalur.

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut sumber daya manusia termasuk pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan merupakan aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan yang dimiliki pegawai atau aparatur yang relevan dengan tugas dan apa pun

jabatannya menurut Sedarmayanti (2007) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau yang memprediksi prestasi kerja yang sangat baik. Kemampuan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai, dan sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Suharsputra (2010)

Menurut Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007, Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkret merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional pendidikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Istilah karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam Griffin (2008) yaitu *job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important cause of employee effect and behavior*".

Model Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (2010) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Theory*).

Kompetensi Karyawan

Menurut Boulter et. al, (1996) dalam Fahmi (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teramplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulter juga perlu kita simak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Benardin dan Russel (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Ia juga menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Menurut Rasyid dan Mansur (2009), kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dukungan organisasi

Menurut Kurtessis et al, (2017) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpegang kepada aspek perilaku individu dengan cara menilai apakah tindakan tertentu memberikan manfaat atau tidak memberikan manfaat. Selain itu, dinilai juga apakah sesuai dengan tujuan serta sasaran dari organisasi. Dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaporan atas perilaku yang tidak pantas, karyawan dinilai akan merasa nyaman pada saat organisasi mendukung tindakan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Seorang pegawai mungkin memiliki norma subjektif dan penalaran moral untuk melaporkan adanya tindakan yang tidak etis, akan tetapi juga harus meninjau serta mempertimbangkan persepsi dukungan organisasi yang ada sebelum menetapkan untuk mengungkapkannya.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sebagaimana topik penelitian dan rumusan masalah di muka, penelitian ini merupakan penelitian positivisme, dengan jenis penelitian eksplanatori atau penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2008) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, dan dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Mengingat bahwa dalam penelitian ini yang dikaji adalah populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan angka-angka, bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung.

Berdasarkan data mentah atau data primer yang terkumpul dari responden, selanjutnya diproses melalui software: 1) SPSS *for windows* yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan analisis karakteristik responden dan statistik deskriptif tentang deskriptif jawaban responden, dan; 2) *Smart Partial Least Square* (PLS) yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan pengujian instrumen penelitian (*outer model*) dan analisis statistik inferensial berupa analisis jalur (*inner model*), dan uji statistik parametrik atau pengujian hipotesis.

Subyek, Obyek, dan Lokasi Penelitian

Subyek Penelitian

Menurut Arikunto (2016) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subjek atau unit analisis penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel penelitian amati. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka subjek dalam penelitian ini adalah semua Guru SMA Kristen Waibakul, Sumba Tengah.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka objek dalam penelitian ini adalah mengkaji keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta peran dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel moderasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini beralamat pada SMA Kristen Waibakul, Jalan Laikaruda Lintas Waingapu-Waikabubak, Kecamatan Katikutana, Kabupaten Sumba Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan deskripsi atau gambaran suatu data melalui frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), dispersi

(deviasi standar dan varian), dan koefisien korelasi antar variabel penelitian. Dimana hasil pengujian atau analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Pekerjaan (X1)	51	19	40	31,65	5.358
Kompetensi (X2)	51	21	50	39,86	6.591
Kinerja Pegawai (Y)	51	32	60	47,61	7.486
Dukungan Organisasi (M)	51	18	40	32,18	4.824
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini dengan nilai minimum sebesar 19, dengan nilai *maximum* sebesar 40, dengan nilai mean sebesar 31,65 dan dengan nilai *Std. Deviation* sebesar 5.358 yang menunjukkan penyebaran data merata. Selanjutnya variabel kompetensi dalam penelitian ini dengan nilai minimum sebesar 21, dengan nilai *maximum* sebesar 50, dengan nilai mean sebesar 39,86 dan dengan nilai *Std. Deviation* sebesar 6.591 yang menunjukkan penyebaran data merata. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dengan nilai minimum sebesar 32, dengan nilai *maximum* sebesar 60, dengan nilai mean sebesar 47,61 dan dengan nilai *Std. Deviation* sebesar 7.486 yang menunjukkan penyebaran data merata. Dan selanjutnya variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini dengan nilai minimum sebesar 18, dengan nilai *maximum* sebesar 40, dengan nilai mean sebesar 32,18 dan dengan nilai *Std. Deviation* sebesar 4.824 yang menunjukkan penyebaran data merata.

Hasil Uji Outer Model atau *Measurement Model*

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015:73). Terdapat kriteria didalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Reliability*.

Hasil *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* yang di estimasi dengan *software SmartPLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, menurut (Ghozali, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60. Dengan demikian maka hasil pengujian dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2 *Outer Loading*

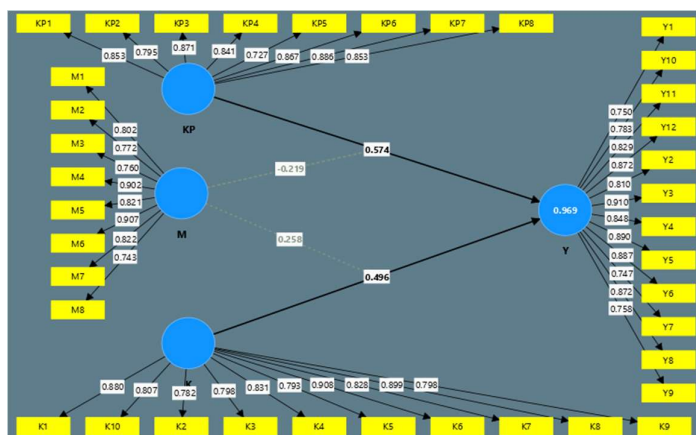
Konstruk	Kompetensi	Karakteristik Pekerjaan	Dukungan Organisasi	Kinerja Pegawai
K1	0.880			
K10	0.807			
K2	0.782			
K3	0.798			
K4	0.831			
K5	0.793			
K6	0.908			
K7	0.828			
K8	0.899			
K9	0.798			
KP1		0.853		
KP2		0.795		
KP3		0.871		
KP4		0.841		
KP5		0.727		
KP6		0.867		
KP7		0.886		
KP8		0.853		
M1			0.802	
M2			0.772	
M3			0.760	
M4			0.902	
M5			0.821	
M6			0.907	
M7			0.822	
M8			0.743	
Y1				0.750

Y10				0.783
Y11				0.829
Y12				0.872
Y2				0.810
Y3				0.910
Y4				0.848
Y5				0.890
Y6				0.887
Y7				0.747
Y8				0.872
Y9				0.758

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat diketahui pada tabel atau gambar, bahwa nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,50, yang berarti bahwa konstruk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis. Dimana dari hasil diatas dapat didukung dengan model struktural berdasarkan gambar berikut:

Gambar 1 Hasil Outer Loading



Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel dan gambar dijelaskan dengan jelas diketahui bahwa nilai pada loading faktor untuk semua item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini > 0,06 sehingga kesimpulannya semua konstruk semua variabel dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Hasil Diacriminant Validaty

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika setiap nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* yang lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant Validity* dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 *Cross Loading*

Kontruk	Kompetensi	Karakteristik Pekerjaan	Dukungan Organisasi	Kinerja Pegawai
K1	0.880	0.834	0,570	0.693
K10	0.807	0.750	0,745	0.687
K2	0.782	0.746	0,648	0.846
K3	0.798	0.726	0,767	0.733
K4	0.831	0.693	0,657	0.737
K5	0.793	0.796	0,848	0.876
K6	0.908	0.853	0,906	0.915
K7	0.828	0.706	0,682	0.70`
K8	0.899	0.851	0,524	0.644
K9	0.798	0.763	0,727	0.674
KP1	0.680	0.853	0.736	0.687
KP2	0.721	0.795	0.762	0.687
KP3	0.776	0.871	0.802	0.749
KP4	0.713	0.841	0.772	0.773
KP5	0.698	0.727	0.622	0.738
KP6	0.738	0.867	0.786	0.700
KP7	0.894	0.886	0.780	0.704
KP8	0.738	0.853	0.718	0.744
M1	0.695	0,570	0.802	0,524
M2	0.699	0,745	0.772	0,727
M3	0.734	0,648	0.760	0,536
M4	0.865	0,799	0.902	0,656
M5	0.775	0,657	0.821	0,656
M6	0.872	0,848	0.907	0,788
M7	0.907	0,806	0.822	0,806
M8	0.752	0,682	0.743	0,782
Y1	0.681	0.618	0.666	0.750

Y10	0.823	0.794	0.741	0.783
Y11	0.788	0.730	0.724	0.829
Y12	0.699	0.680	0.704	0.872
Y2	0.763	0.721	0.641	0.810
Y3	0.700	0.776	0.746	0.910
Y4	0.681	0.713	0.707	0.848
Y5	0.818	0.698	0.808	0.890
Y6	0.82	0.738	0.741	0.887
Y7	0.688	0.694	0.624	0.747
Y8	0.794	0.738	0.751	0.872
Y9	0.681	0.618	0.734	0.758

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil dari semua nilai cross loading untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai loading factor paling besar dibandingkan dengan nilai loading factor variabel laten lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel laten sudah memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Reliability Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Kriteria Reliability dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika mempunyai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Tabel 4 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

KontruN	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0.951	0.954
Karakteristik Pekerjaan	0,939	0.942
Peran Dukungan Organisasi	0.929	0.933
Kinerja Pegawai	0.959	0.962

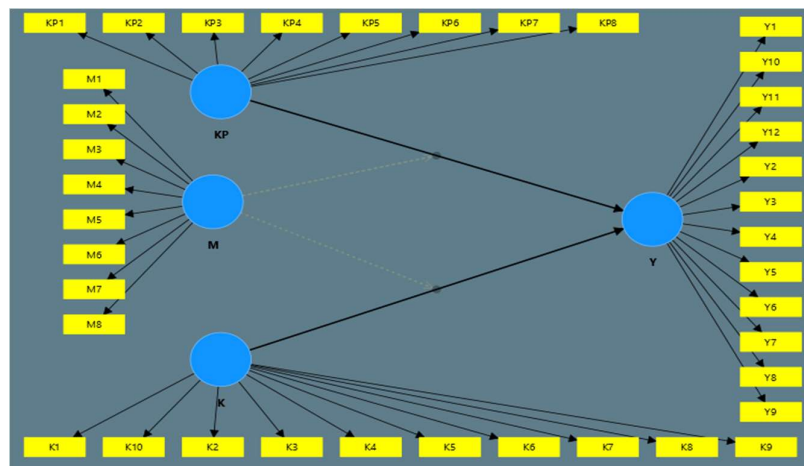
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan kedua tabel di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* masingmasing konstruk (variabel) sudah di atas 0,60 maupun 0,70. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Inner Model atau Structural Model

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Gambar 2 Hasil Inner Model



Sumber : Data Diolah SmratPLS (2024)

Pengujian *inner* model atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian. Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, uji-t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dimana pengujian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil R-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Uji ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5 Hasil R-Square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,969	0,965

Sumber: Data Diolah (2024)

Dalam penelitian ini menggunakan 1 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan

dan kompetensi. Dimana dalam pengujian R-Square diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0.969 yang dapat diartikan bahwa kontrusi yang dibangun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan variabel dependen dengan mediasi variabel moderasi sebesar 96,6%

Pembahasan Hasil Penelitian

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan keterampilan dan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Dimana dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan menjadi salah satu variabel yang mendapat respon baik berdasarkan jawaban responden. Dimana setiap responden memberikan jawaban dengan rata-rata setuju akan setiap indikator dan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator dan 8 pertanyaan.

Karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Kompetensi

Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dan 10 item pertanyaan. Dimana berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Seca teoretis, Syah, M. (2005:229) yang menjelaskan pengertian dasar kompetensi sebagai “kemampuan atau kecakapan”. Lain halnya dengan pandangan Usman (1994:1) yang menyatakan bahwa “kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif”.

Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki

oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empiris menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Peran Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang dirasakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan sebanyak 4 indikator dan dengan 8 pertanyaan sehingga diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,983. Dimana dukungan organisasi yang dirasakan dapat dipahami sebagai pandangan yang diberikan oleh pegawai terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusinya dalam bekerja. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi anggota secara umum mengenai sampai “taraf mana” organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraannya.

Komponen dari persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota ini meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka (persepsi yang dibentuk oleh anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi anggota) dan kepedulian akan kesejahteraan mereka (kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan anggota). Dukungan organisasional yang dipersepsikan juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan. Dukungan Organisasional yang dipersepsikan dipengaruhi pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 6 indikator dan 12 item pertanyaan. Dengan dimensi pengukuran tersebut maka diperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden dari kuesioner yang digunakan sebesar 4,092.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja

(Performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Hubungan Antar Variabel Variabel

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan sebagai bentuk kejelasan dalam pembagian tugas pegawai dalam bekerja. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-statistik sebesar $3.508 > 1.675$ (t-tabel). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa peningkatan nilai karakteristik pekerjaan seiring dengan meningkatkan kinerja pegawai atau dalam hal ini guru. Karakteristik pekerjaan sangat berpotensi dalam mempengaruhi kinerja pegawai dimana rendahnya karakteristik pekerjaan mampu menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009:268) yang menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator (identitas tugas, keanekaragaman keterampilan, autonomi dan umpan balik). Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai aspek khusus yang terdapat pada suatu pekerjaan seperti pengetahuan dan ketrampilan, tuntutan mental maupun fisik yang diperlukan dan kondisi perjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan nilai yang merupakan penyebab kesehatan pada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Fatma (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi psikologis karyawan, sehingga mereka merasa pekerjaannya bermakna, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Aminin, Rijanti (2022) yang mengatakan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena karakteristik tersebut mencerminkan pembagian tugas dalam organisasi. Jika tidak diperhatikan, hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi menjadi kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh pegawai atau dalam hal ini para guru. Hasil studi diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,00 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-statistik sebesar $4.423 > 1.675$ (nilai t-tabel). Dengan perolehan hasil analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa semakin baik nilai

kompetensi pegawai dapat meningkatkan nilai kinerja pegawai. Memahami makna kompetensi harus disertai dengan pemikiran dalam ruang lingkup konsep yang luas. Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Hasil penelitian ini mendukung atau didukung dengan teori kompetensi yang diungkapkan oleh Wibowo (2017), bahwa kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal. Selain itu menurut pandangan Majid (2005:6) yang menyatakan bahwa “kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar”. Kompetensi dimana akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Untuk dapat memiliki kompetensi keguruan, seseorang harus menempuh pendidikan formal yang memadai diperkuat oleh pengalaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rohman (2020) yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2021) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Apridasari (2022) yang sama-sama mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain semakin tinggi nilai kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Oleh Peran Dukungan Organisasi

Peran dan dukungan organisasi sendiri merupakan persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai kontribusi mereka. Sedangkan karakteristik pekerjaan merupakan bentuk pembagian tugas dalam pelayanan pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh variabel dukungan organisasi. Hasil pengujian koefisien jalur pada SmartPls diperoleh nilai p-value sebesar $0,018 < 0,05$ (α) dan dengan nilai t-statistik sebesar $2.370 > 1.675$ (nilai t-tabel). Hasil pengujian dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh besar dalam mempengaruhi hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai.

Peran Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran mengenai pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa Koefisien jalur 0.258 menunjukkan bahwa Peran Dukungan

Organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25.8% dalam skala standar. Peran Dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti kebijakan yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, dan bantuan profesional, secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih puas dan produktif, berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, peran dukungan organisasi bukan hanya bertindak sebagai mediator tetapi juga memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran dan dukungan organisasi mampu memoderasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai. Dimana karakteristik pekerjaan sendiri merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan dan harus mendapatkan dukungan serta peran besar organisasi. Dimana sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead & Griffin (2013:73) bahwa dukungan organisasi tidak semata-mata pandangan dari pegawai terhadap penghargaan organisasi atas kontribusinya, lebih jauh dari itu dukungan organisasi mencerminkan perhatian organisasi terhadap keberadaan pegawai selama bekerja di organisasi tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Menurut Hamida, Sodik, dan Rahayu (2020), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi mencerminkan komitmen organisasi kepada karyawan. Jika organisasi menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan, maka karyawan juga akan memperhatikan komitmen organisasi terhadap mereka.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Oleh Peran Dukungan Organisasi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang diprasyarkan. Dalam analisis jalur yang diterapkan dengan SmartPls menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu memoderisasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,05$ (α) serta dengan nilai t-statistik sebesar $2.900 > 1.675$ (nilai t-tabel). Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa keberadaan dukungan organisasi mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dengan kata lain dukungan organisasi secara langsung memberikan kontribusi dalam kompetensi dengan kinerja pegawai.

Menurut Metria dan Riana (2018), dalam penelitiannya menegaskan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan persepsi pegawai yang semakin baik mengenai penghargaan yang diberikan organisasi kepadanya. Dengan demikian maka akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja. Dukungan organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat *turnover* dan absensi pegawai. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Diketahui bahwa Nilai 0.219 menunjukkan bahwa Peran Dukungan Organisasi juga memperkuat hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Pegawai, meskipun dengan dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi. Ketika dukungan organisasi dirasakan tinggi, hubungan positif antara karakteristik pekerjaan yang baik dan kinerja pegawai juga menjadi lebih kuat. Dengan Signifikansi Nilai T-statistics 2.370 dan P-value 0.018 menunjukkan bahwa efek moderasi ini signifikan secara statistik, mengindikasikan bahwa efek ini dapat diandalkan untuk mendukung argumen bahwa dukungan organisasi memperkuat hubungan tersebut.

Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan memperkuat hubungan antara kedua variabel independen (Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Koefisien moderasi positif dalam kedua jalur menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang lebih tinggi meningkatkan efek positif dari kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya Dukungan Organisasi tidak hanya bertindak sebagai faktor penambah tetapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi. Ini menunjukkan pentingnya kebijakan dan budaya organisasi yang mendukung pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan memiliki efek moderasi yang memperkuat, meningkatkan efektivitas kompetensi dan karakteristik pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (guru) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (α).
2. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (guru) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (α).
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (guru) dengan dimoderisasi oleh peran dukungan organisasi karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (α).
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (guru) dengan dimoderisasi oleh peran dukungan organisasi karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (α).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka diuraikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan atau dalam hal ini Kepala Sekolah SMA Kristen Waibakul untuk tidak memprioritaskan siswa dan fasilitas sekolah saja namun juga bagaimana memberikan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru pengajar sesuai dengan karakteristiknya masing-masing termasuk latar belakang pendidikan terakhir.
2. Mengembangkan kemampuan dan potensi seorang guru harus ditingkatkan agar para guru dapat berkontribusi semaksimal mungkin dalam mendukung mutu pendidikan dan tentunya berkaitan dengan kinerja guru bersangkutan serta sekolah.
3. Dukungan lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah menjadi faktor yang harus ditingkatkan dikarenakan dapat memberikan keaktifan dan kenyamanan guru dalam kegiatan di sekolah yang tentunya juga dapat meningkatkan kinerja sekolah dan guru bersangkutan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Apridasari, R. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management* (6th ed.). McGraw-Hill.

- 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.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1–12.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128–146.