

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Insan Khusnulailah A'syarah

Unisbank Semarang
Email: lailainsan94@gmail.com

Tristiana Rijanti

Unisbank Semarang
Email: tristianar@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Fenomena objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT AKAJ. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Populasi kajian terdiri dari karyawan PT AKAJ dengan jumlah 120 responden. Pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, uji instrument, uji model dan uji hipotesis berdasarkan etiket uji instrument dengan $KMO > 0.5$, *loading factor* > 0.4 , *cornbach alpha* 0.7 serta uji R2 dan F. Penelitian menggunakan analisis regresi dan uji-t dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0.0007 < 0.05$, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig 0.000 dibawah 0.05, komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0.000 < 0.05$ serta komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian ditunjukkan dengan signifikansi $0.002 < 0.05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepribadian, Komitmen Organisasional

Abstract

*The object phenomenon in this study is the performance of PT AKAJ employees. The purpose of this research is to describe and analyze the influence of competence and personality on employee performance with organizational commitment as a moderating variable. The study population consisted of employees of PT AKAJ with a total of 120 respondents. Sampling using Simple Random Sampling, instrument testing, model testing and hypothesis testing based on the etiquette of the instrument test with $KMO > 0.5$, *loading factor* > 0.4 , *cornbach alpha* 0.7 and R2 and F tests. The study used regression analysis and t-test with a significance level of 5 % to test the hypothesis. The results obtained are competence has a positive and significant effect on employee performance with the results of sig $0.0007 < 0.05$, personality has a positive and significant effect on employee performance seen from the value of sig 0.000 below 0.05, organizational commitment moderates the effect of competence on employee performance with a value of sig $0.000 < 0.05$ and organizational commitment moderates the influence of personality indicated by a significance of $0.002 < 0.05$.*

Keywords: Competence, Personality, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan dalam menjalankan tujuan, visi dan misi perusahaan. Karyawan diharapkan mempunyai kemampuan dan kepribadian yang dibutuhkan perusahaan. Peningkatan kinerja

karyawan ditandai dengan efisiensi, efektivitas dan meningkatnya kualitas dalam setiap penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai apabila seluruh elemen dalam perusahaan saling terintegrasi dan dapat menjalankan peran sesuai dengan kebutuhan (Muizu, 2014).

Karyawan diharapkan memiliki kompetensi seperti pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan jabatan yang diampu. Kompetensi mempunyai nilai prediksi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi meliputi faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hardskill* (Rivai, 2018). Kepribadian merupakan bagian penting dari karyawan yang merefleksikan perilaku individu dalam aktivitas keseharian dan dalam dunia kerja (Nasyroh dan Wikansari, 2017).

PT AKAJ merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang *furniture* dan *handycraft*. PT AKAJ berpusat di Jakarta dengan kegiatan produksi *furniture* dan *handycraft* di Semarang. Perusahaan manufaktur memiliki permasalahan yang majemuk, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan *manufacture* berhubungan langsung dengan supplier dan konsumen, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kepribadian yang baik. Kurang idealnya pengembangan sumber daya manusia memberikan konsekuensi berupa penurunan kinerja kerja. Tabel 1 menampilkan data target dan realisasi produk PT AKAJ

Tabel 1 Target dan Realisasi Produk

Project	Tahun	Target PO	Realisasi
District 8	2018	15 Set	8 Set
ICM	2019	54 Pcs	50 Pcs
Ruko	2020	700 Pcs	600 Pcs
UEA	2021	12 Set	8 Set

Sumber: Data Primer Hasil Pra Survey Peneliti

Intensitas individu dalam melakukan pekerjaan mendorong individu semakin terampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan PT AKAJ memiliki kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan dengan pengalaman kerja dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari jabatan staff *finance* yang seharusnya dipersyaratkan S1 akuntansi tetapi dijabat oleh lulusan dari jurusan lain dan beberapa jabatan lain. Karyawan dapat dikatakan mempunyai kompetensi tinggi jika memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, keahlian dan keterampilan.

Berdasarkan data hasil pra survey penulis yang diambil dari 25 responden acak diperoleh hasil sebanyak 2 orang karyawan dengan prosentase 10% tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan, sebanyak 3 orang dengan prosentase 15% tidak menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 10 orang dengan prosentase 50% memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan sebanyak 5 orang dengan prosentase 25% karyawan belum mengikuti pelatihan. Faktor lain

yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepribadian karyawan. Karyawan dengan kepribadian yang baik diperlukan bagi perusahaan. Sepuluh orang karyawan dengan prosentase 50%, karyawan sigap dalam menghadapi tugas, 3 orang karyawan dengan prosentase 15% mudah beradaptasi dengan atasan atau rekan kerja, 5 orang karyawan dengan prosentase 25% tidak membedakan perlakuan dalam berinteraksi dan sebanyak 2 orang karyawan dengan prosentase 10% rapi dalam bekerja.

Berbagai penelitian empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti penelitian yang dilakukan oleh Indarti, dkk (2014), Nurjanah, dkk (2016) dan Rahayu (2018) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saad, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Thiruvrasi dan Kamaraj (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kepribadian dan komitmen organisasional dan penelitian yang dilakukan Enggar Dwi Jatmiko, dkk (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka diadakan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan dimoderasi komitmen organisasional? Rumusan masalah tersebut dapat diidentifikasi dengan pertanyaan sebagai berikut bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan? Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan? Bagaimana komitmen organisasional memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan? Bagaimana komitmen organisasional memoderasi kepribadian terhadap kinerja karyawan?"

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russell (1993) terdapat enam indikator kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

1) Kualitas

Kinerja dapat dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan tingkatan hasil dari penyelesaian pekerjaan mendekati sempurna.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam bentuk unit, siklus dan uang.

3) Waktu

Terdapat pembatasan waktu dalam setiap pekerjaan agar tepat waktu.

4) Penekanan biaya

Acuan agar aktivitas tidak melebihi dari dana yang telah dianggarkan, apabila pengeluaran biaya melebihi anggaran yang ditetapkan maka terjadi pemborosan sehingga kinerja dinilai kurang baik.

5) Pengawasan

Pengawasan berfungsi agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan mengurangi penyimpangan sehingga memudahkan untuk melakukan perbaikan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan digunakan untuk mengembangkan perasaan dan kerjasama antar karyawan.

Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik individu yang mengindikasikan cara berperilaku, berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu tertentu. Kompetensi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku intelektual individu.
- 2) Kompetensi emosional merupakan kemampuan dan kemauan menguasai diri dan memahami lingkungan secara obyektif.
- 3) Kompetensi sosial adalah sikap untuk membangun kerjasama dengan orang lain.

Kepribadian

Kepribadian merupakan perbedaan individual yang menunjukkan cara berpikir, perasaan dan tabiat yang konsisten (Mc Crae, 2000). Kepribadian individu dapat dilihat dengan cara membandingkan lima dimensi yang disebut *five factor model* antara lain sebagai berikut:

- 1) *Extraversion* yaitu dimensi yang menunjukkan individu gemar bersosialisasi, individu dengan karakter ekstraversi lebih mudah mengerjakan pekerjaan secara berkelompok.
- 2) *Agreeableness* dimensi yang menunjukkan individu mudah bersepakat. Kriteria individu dengan dimensi ini rendah hati dan mau menerima saran dari orang lain yang dianggap lebih mampu dan lebih benar pendapatnya.
- 3) *Conscientiousness* dimensi yang menjelaskan sifat individu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan berhati-hati dalam bertindak.
- 4) *Emotional Stability* merupakan kecenderungan individu mengalami kondisi tenang, aman dan tidak mudah khawatir saat menyelesaikan pekerjaan.
- 5) *Openess To Experience* perilaku spesifik yang mencakup intelektual, imajinatif, rasa ingin tahu dan berwawasan. Individu dengan kepribadian memiliki sifat kreatif, kemampuan maju yang tinggi dan rasa ingin tahu besar terhadap hal yang berkaitan dengan hasil kerja

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan. Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional bersifat multidimensi, maka terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yaitu:

- 1) *Affective Commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini dapat disebabkan senioritas, promosi atau keuntungan.
- 3) *Normative Commitment* yaitu perasaan untuk tetap berada dalam organisasi karena hal tersebut merupakan hal yang harus dilakukan.

Hipotesis

1. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki karyawan yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik individu yang mengindikasikan cara berperilaku, berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu tertentu. Hasil analisis Alfian dkk (2018), Mangkunegara dan Waris (2015) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian adalah pola sifat relatif permanen dan mempunyai karakteristik unik secara konsisten (Feist dan Feist, 2009). Dari hasil penelitian Indarti, dkk (2014) dan Rahayu (2018) menyatakan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepribadian merupakan organisasi yang melibatkan faktor psikologis untuk menentukan karakteristik dan perilaku individu. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kompetensi dan Kinerja Dimoderasi Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menampilkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan komponen yang perlu dimiliki oleh karyawan. Kompetensi seseorang terhadap organisasi sangat penting terutama pada kinerja individu ketika bekerja. Kompetensi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih baik. Dari hasil penelitian Saad, dkk (2020) didapatkan hasil bahwa komitmen organisasional dapat memoderasi kompetensi:

H3 : Komitmen organisasional memoderasi kompetensi

4. Hubungan Kepribadian dan Kinerja Dimoderasi Komitmen Organisasional

Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasional merupakan identifikasi keterlibatan individu dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi. Dari hasil penelitian Thiruvavasi dan Kamaraj (2017) didapatkan hasil bahwa

komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *The Big Five Personality Traits*. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam tulisan ini adalah : (1) Kompetensi karyawan PT AKAJ (2) Kepribadian karyawan PT AKAJ (3) Kinerja karyawan PT AKAJ (4) Komitmen organisasional karyawan PT AKAJ.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer yang digunakan adalah berupa kuesioner, teknik pengumpulan data dengan *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi. Kuesioner akan berupa pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan informasi peneliti.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT AKAJ dengan jumlah 120 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* sejumlah 120 responden dengan pengambilan sampel didasarkan kriteria atau pertimbangan antara lain : menjadi karyawan di PT AKAJ.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

- 1) Berdasarkan Jenis Kelamin
120 responden yang menjadi sampel dapat dikelompokkan berdasar jenis kelamin, Perempuan sebanyak 28 orang (23,3%), sedangkan responden Laki-laki sebanyak 92 orang (76,7%). Dengan demikian untuk faktor jenis kelamin pada penelitian ini yang paling banyak adalah responden laki-laki.
- 2) Berdasarkan Usia
120 responden yang menjadi sampel dapat dikelompokkan berdasar usia, Usia 20 s/d 35 tahun sebanyak 73 orang (60,8%), Usia 36 s/d 40 tahun sebanyak 40 orang (33,3%), dan Usia > 40 tahun sebanyak 7 orang (5,8%). Dengan demikian untuk faktor usia pada penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan usia 20 s/d 35 tahun.
- 3) Berdasarkan Strata Pendidikan
120 responden yang menjadi sampel dapat dikelompokkan berdasar pendidikan, Pendidikan SMA sebanyak 26 orang (21,7%), pendidikan

SMK sebanyak 77 orang (64,2%), dan pendidikan S1 sebanyak 17 orang (14,2%). Dengan demikian untuk faktor pendidikan pada penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan latar belakang pendidikan SMK.

4) Berdasarkan Lama Bekerja

120 responden yang menjadi sampel dapat dikelompokkan berdasar lama bekerja. Responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 13 orang (10,8%), responden dengan lama bekerja 1–5 tahun sebanyak 51 orang (42,5%), responden dengan lama bekerja 6–10 tahun sebanyak 35 orang (29,2%), dan responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 21 orang (17,5%), dengan demikian untuk faktor lama bekerja pada penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1–5 tahun.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian indikator kompetensi mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) di atas 5 yang berarti bahwa tanggapan responden rata-rata setuju terhadap indikator-indikator Kompetensi (X1). Nilai Median pada indikator-indikator Kompetensi (X1) memiliki nilai di atas 5 yang artinya responden setuju terhadap variabel Kompetensi (X1), untuk kepribadian nilai rata-rata (*Mean*) di atas 5 yang berarti bahwa tanggapan responden rata-rata setuju terhadap indikator-indikator Kepribadian (X2). Nilai Median pada indikator-indikator variabel Kepribadian (X2) memiliki nilai 5 yang artinya responden setuju terhadap variabel Kepribadian (X2), indikator komitmen organisasional mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) di atas lima yang berarti bahwa tanggapan responden rata-rata setuju terhadap indikator-indikator Komitmen Organisasional (Z). Nilai Median pada indikator-indikator variabel Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai 5 yang artinya responden setuju terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan variabel yang diukur. variabel Kompetensi (X1), Kpribadian (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai KMO > 0,5 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Sedangkan untuk indikator-indikator semua variabel seluruhnya mempunyai nilai *loading factor* > 0,4 sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil yang menunjukkan nilai Alpha Cronbach kompetensi 0.889, Kepribadian 0.868, Komitmen Organisasional 0.842, Kinerja Karyawan 0.860 yang artinya *Alpha Cronbach* > 0,7. Hal ini berarti semua butir dapat dinyatakan reliabel, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir item

dari variabel independen dan variabel dependen ini adalah reliabel, dan bisa dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional. Tabel 2 menunjukkan Hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Adjusted R Square	Uji F		Koef Regresi	Uji t		Ket
		F	Sign		t	Sign	
Persamaan 1 : $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$							
Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	0,328	30.065	0,000 ^a	0.209	2.763	0,007	H1 diterima
Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	0,328	30.065	0,000 ^a	0.523	6.916	0,000	H2 diterima
Moderasi 1 : $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1.Z + e_2$							
Komitmen Organisasional memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.	0,195	14.175	0,000 ^a	0,477	4.273	0,000	H3 diterima
Moderasi 2 : $Y = \alpha_3 + \beta_6 X_2 + \beta_7 Z + \beta_8 X_2.Z + e_3$							
Komitmen Organisasional Memoderasi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.	0,341	31.752	0,000 ^a	0.354	3.164	0.002	H4 diterima

Sumber: Data Penelitian

Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.209 (positif), dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0.05$ yang berarti variable kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.523 (positif), dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variable kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasional memoderasi Kompetensi (X1.Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.477 (positif), dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasional memoderasi Kepribadian (X2.Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.354 (positif), dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ yang berarti variabel komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Uji Model

Adjusted R² 0,328 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepribadian mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 32,8%, sedangkan sisanya 67,2% (100%-32,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. nilai F hitung sebesar 30.065 dengan sig 0.000 <0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Uji Hipotesis

Pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi dengan nilai standar koefisien beta sebesar 0.209 dan sig 0.007 < 0.05, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AKAJ, sehingga hipotesis 1 diterima.

Pengaruh dari kepribadian terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi dengan nilai standar koefisien beta sebesar 0.523 dan sig 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AKAJ, sehingga hipotesis 2 diterima.

Komitmen organisasional sebagai variabel moderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai koefisien standar beta interaksi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kompetensi sebesar 0.477 dan sig 0.000 < 0.05. Artinya bahwa komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT AKAJ, sehingga hipotesis 3 diterima.

Pengaruh dari komitmen organisasional memoderasi kepribadian terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai koefisien standar beta interaksi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepribadian sebesar 0,354 dan sig 0.002 < 0.05. Artinya bahwa komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT AKAJ, sehingga hipotesis 4 diterima.

Uji Moderasi

Nilai R^2 pada regresi pertama sebesar 0,181 atau 18,1% sedangkan setelah persamaan regresi nilai R^2 naik menjadi 0,195 atau 19,5%. Dengan melihat hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Komitmen Organisasional (*Variabel Moderating*) akan dapat memperkuat hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R^2 pada regresi kedua sebesar 0,341 atau 34,1% sedangkan setelah persamaan regresi nilai R^2 naik menjadi 0,352 atau 35,2% dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Komitmen Organisasional (*Variabel Moderating*) akan dapat memperkuat hubungan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT AKAJ dilihat dari sig 0,0007 < 0,05. Hal ini sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan Alfian, dkk

(2018) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig 0,000 dibawah 0,05.

Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Dimoderasi Komitmen Organisasional

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilihat dari sig 0,000 < 0,05.

Pengaruh Kepribadian dan Kinerja Dimoderasi Komitmen Organisasional

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian ditunjukkan dengan signifikansi 0,002 < 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT AKAJ.

Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kepribadian pegawai maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT AKAJ.

Komitmen organisasional memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang berarti tanda positif menunjukkan bahwa komitmen organisasional memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT AKAJ.

Komitmen organisasional memoderasi kepribadian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang berarti tanda positif menunjukkan bahwa komitmen organisasional memperkuat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT AKAJ.

Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan yang disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan yang sudah dimiliki melalui pelatihan kerja dan peningkatan *soft skill*.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu mempertahankan kompetensi, terutama dalam meningkatkan motif kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan insentif karyawan.
3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal keramahan terhadap rekan kerja dapat dilakukan

dengan cara melakukan perusahaan melakukan *family gathering* dan *outbond*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Yuda., Al Musadieg, Mochammad., Sulisty, M. Cahyo Widyo. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2433>. Diakses pada tanggal 16 Juni 2020.
- Bernardin, H. John., Russel, E.A Joyce. 1993. *Human Resource Management As Experimental Approach*. Mc. Graw Hill International Edition.
- Indarti, Sri., Mutia, Mahda., Hendriani, Susi. 2014. *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai BKN XII Regional Pekanbaru*. <https://www.neliti.com/id/publications/8714/pengaruh-faktor-kepribadian-pegawai-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>. Diakses pada tanggal 16 Juni 2020.
- Jatmiko, Enggar Dwi., Swasto, Bambang., Eko N, Gunawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/832/1017>. Diakses pada tanggal 16 Juni 2020.
- Jerald Greenberg, Robert A. Baron, Frances A. Owen. 2000. *Behaviour In Organization*. Pearson Prentice Hall.
- Jest Feist, Gregory J Feist. 2009. *Theoriest Personality*. Mc Graw Hill Education.
- Lyle M Spencer, Signe M Spencer. 1993. *Competence At Work*. New York.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). *Effect of training, competence and discipline on employee performance in Company: Case study in PT Asuransi Bangun Askrida*. *Procedia - social and Behavioral Sciences* 211, 1240 –1251. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>. Diakses pada tanggal 16 Juni 2020.
- M. Thiruvrasi., Mani, Kamaraj. 2017. *Relationship Between Big Five Personality And Organizational Commitment: A Study Among Executives In A Public Sector Organization*. https://www.researchgate.net/publication/335328025_RELATIONSHIP_BETWEEN_BIG_FIVE_PERSONALITY_AND_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_A_STUDY_AMONG_EXECUTIVES_IN_A_PUBLIC_SECTOR_ORGANIZATION. Diakses pada tanggal 6 Juli 2021.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://www.neliti.com/publications/8903/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan>. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.
- Nasyaroh, Muslim dan Wikansari. 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ecopsy*.
- Nurjanah, Rian., Rofaida, Rofi., Suryana. 2016. Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Manajemen*. https://www.researchgate.net/publication/322002527_KEPRIBADIA

N_KARYAWAN_DAN_BUDAYA_ORGANISASI_FAKTOR_DETERMINAN_KETERIKATAN_KARYAWAN_EMPLOYEE_ENGAGEMENT. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.

- Rahayu, Sri., Rozak, Hasan Abdul. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating. PROSIDING SEMINAR NASIONAL MULTI DISIPLIN ILMU & CALL FOR PAPERS UNISBANK.
- Robert, R McCrae., Allik, Juri. 2002. The Five Factor Model Of Personality Accross Culture. New York.
- Saad, Muhammad Harianto., Arifuddin., Damayanti, Ratna Ayu. 2020. *The Effects Of Competence And Internal Control Systems On The Accountability Of Village Financial Management With Organizing Commitment As Moderation Variables*. https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/The_Effects_of_Competence_and_Internal_Control_Systems_on_The_Accountability_of_Village_Financial_Management_with_Organizing_Commitmen_as_Moderation_Variables.pdf. Diakses pada tanggal 6 Juli 2021.
- Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo. Depok.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok. PT Raja Grafindo