Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Artha Devi Edhitya Marianasari[1], T. Herry Rachmatsyah[2], Zahera Mega Utama[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi : arthadevi@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT
This study aims to analyze the collective influence of competency, workload, and job characteristics on employee performance at the Directorate General of State Audit II, the Supreme Audit Agency of the Republic of Indonesia. This study employed a quantitative descriptive design. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, with 75 respondents. The data collection instrument was a questionnaire. The data analysis technique used the BLUE assumption test and hypothesis testing, including correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t-test, and F-test. The results of the study indicate that: (1) competence has a very strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit II of the Republic of Indonesia Audit Board, where the correlation coefficient value is 0.842 and the t-count value is 13.315; (2) workload has a very strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit II of the Republic of Indonesia Audit Board, where the correlation coefficient value is 0.850 and the t-count value is 13.759; (3) job characteristics have a very strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit II of the Republic of Indonesia Audit Board, where the correlation coefficient value is 0.851 and the t-count value is 13.867; (4) competence, workload and job characteristics have a very strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit II of the Republic of Indonesia Audit Board, where the correlation coefficient value is 0.882 and the F-count value is 82.596.

Keywords: *Competency, Workload, Job Characteristics, Employee Performance*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 75 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,842 dan nilai t_{hitung} 13,315; (2) beban kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,850 dan nilai t_{hitung} 13,759; (3) karakteristik pekerjaan berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,851 dan nilai t_{hitung} 13,867; (4) kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,882 dan nilai F_{hitung} 82,596.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Prestasi Kerja Pegawai

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting bagi pembangunan, karena SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dalam organisasi, SDM dapat memberikan kontribusi yang sangat besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek kekuatan SDM adalah kinerja atau prestasi kerja, karena mempunyai dampak yang kuat untuk mencapai keberhasilan mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh organisasi dari para pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2021:94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, adalah kompetensi. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan organisasi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap SDM yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Moeheriono (2021:4), menjelaskan kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Boyatzis dalam Priansa (2020:253), mengemukakan kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kompetensi yang dimilikinya para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kompetensi pegawai juga dapat berupa keahlian yang perlu terus ditingkatkan. Keahlian apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut, seperti motivasi, mental positif, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kompetensi kerja diperlukan mutlak karena dengan kompetensi pegawai, tujuan organisasi dapat dicapai.

Untuk mencapai prestasi kerja pegawai secara maksimal, perlu adanya penciptaan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Namun terkadang ada faktor lain yang menghambat pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal seperti beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan yang dialami pegawai dapat menimbulkan efek negatif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Beban kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana pegawai yang mempunyai beban kerja relatif besar harus mengemban tanggung jawab yang tidak terbatas melebihi keterampilan yang dimiliki.

Budiasa (2021:30), menjelaskan beban kerja merupakan tanggapan atau pendapat dari pegawai tentang aktivitas yang wajib dituntaskan dalam jangka waktu atau durasi khusus serta upaya dalam menuntaskan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Beban kerja adalah suatu keadaan yang dialami pegawai di luar kemampuannya dalam bekerja. Untuk menghindari kondisi demikian, pimpinan hendaknya lebih bijaksana dalam memberikan tugas kepada bawahannya dengan melihat kapasitas yang dimiliki oleh bawahan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kejelasan tujuan, dimana kejelasan tujuan ini berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai. Robbins dan Judge (2019:268), mengungkapkan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti, yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

Simamora (2020:325), mengungkapkan karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan. Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Panudju (2018:8), menjelaskan karakteristrik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN II BPK RI). DJPKN II merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota II BPK. Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN II mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Keuangan, Kementerian Keuangan sebagai Pengelola Fiskal, Kementerian Keuangan sebagai Bendahara Umum Negara, Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, Lembaga Penjamin Simpanan, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal, Badan Pusat Statistik, Kementerian Perindustrian, Badan Standardisasi Nasional, Kementerian Perdagangan, Kementerian Koperasi, Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, PT Sarana Multi Infrastruktur, PT Penjaminan Infrastruktur Indonesia, PT Sarana Multigriya Finansial, PT Geo Dipa Energi, Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia, dan Lembaga Pengelola Investasi, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Berkaitan dengan tugas pokoknya tersebut, maka para pegawai di DJPKN II BPK RI dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang baik, adanya pembagian kerja yang merata antar pegawai, serta kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Namun dari pengamatan awal di lapangan berkaitan dengan kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan dalam rangka mendukung pencapaian prestasi kerja pegawai pada DJPKN I BPK RI, terlihat masih menghadapi beberapa permasalahan, diantaranya: ada pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang rendah karena minimnya kesempatan untuk mengikuti diklat ataupun bimtek; hanya ada sedikit pegawai yang memiliki kompetensi keahlian khusus sehingga pekerjaan menumpuk di satu unit kerja; penugasan pekerjaan yang tidak merata antar satuan kerja mengakibatkan adanya beban kerja berlebih bagi pegawai dengan keahlian tertentu; masih ditemui penempatan posisi pegawai yang kurang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga kinerjanya menjadi tidak maksimal; ada pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tupoksinya saat ini; dan kurangnya sarana prasarana pendukung kegiatan kerja sehingga peningkatan kinerja organisasi kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer and Spencer dikutip Wibowo (2021:87), menyatakan kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Ada lima tipe karakteristik kompetensi, sebagai berikut:

a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang yang berprofesi sebagai pilot pesawat tempur.
c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Lebih lanjut Wibowo (2021:86), menyatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Hartanto (2019:455), menjelaskan kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kemudian Sudarmanto (2018:47), mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Boyatzis dalam Priansa (2020:253), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Adapun menurut Boulter et al., dalam Rosidah (2021:21), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

Menurut Boulter et al., dalam Rosidah (2021:11), level kompetensi adalah sebagai berikut: *skill, knowledge, self-concept, self image, trait* dan *motive. Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merekfleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: keahlian mengemudi.

Kompetensi *skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

Sedangkan motif, kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer and Spencer dalam Moeheriono (2021:3), menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
c. Kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Hutapea dan Thoha (2020:28), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan dan perilaku individu. Pengetahuan *(knowledge)* adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang akan mengurangi efisiensi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

dengan mengandalkan keterampilan menjalankan tugas, keterampilan mengelola tugas, keterampilan mengambil tindakan, keterampilan bekerja sama dan keterampilan beradaptasi.

2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*work load analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Setiap organisasi baik swasta, organisasi publik ataupun instansi pemerintah senantiasa menuntut para pegawainya untuk dapat bekerja secara baik dan profesional guna tercapainya tujuan organisasi. Namun organisasi tidak bisa hanya menuntut kewajiban pegawai untuk bekerja secara baik tanpa memperhatikan hak para pegawai tersebut.

Menurut Munandar (2019:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Lebih lanjut Munandar (2019:75), menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Irwandy (2017:24), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu Tarwaka (2019:15), menjelaskan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Sudiharto (2019:67), menjabarkan pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Susanto (2018:34), menjelaskan beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua:

a. *Role overload*. *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang pimpinan atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
b. *Role underload*. *Role underload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai.

Schultz dan Schultz (2018:62), mendefinisikan beban kerja sebagai banyaknya suatu pekerjaan pada suatu waktu atau mengerjakan pekerjaan yang terlampau sulit bagi pegawai. Beban kerja adalah tanggungan beban aktivitas mental, fisik, dan sosial yang dikerjakan oleh pekerja dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditargetkan menurut segi keahlian dan segi keterbatasan dari pekerja.

Menurut Komaruddin dalam Putra (2017:21), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan jangka waktu tertentu.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

3. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Gunastri (2018:6), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Apabila memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat memantapkan pekerjaannya secara lebih produktif.

Menurut Berry et al., dalam Robbins dan Judge (2019:85), karakteristik pekerjaan ialah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Simamora (2020:321), menjelaskan pekerjaan pada dasarnya adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama.

Selanjutnya Steers dan Porter (2019:67), menyatakan karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban pegawai. Kemudian Stoner dan Freeman dalam Sumarsono (2018:96), menjelaskan karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas pegawai yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Adapun Jatmiko (2017:30), mengungkapkan karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja pegawai yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora (2020:325), mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan.

Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Menurut Panudju (2018:8), karakteristrik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2019:124), menjelaskan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti, yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan para ahli bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya. Rendahnya kemauan pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut merupakan salah satu indikator rendahnya motivasi kerja.

4. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Rivai (2022:92), menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya Hasibuan (2021:94), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2022:67), mengungkapkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Sutrisno (2021:150), mengatakan prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memilik prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan atau bahkan terjadi sebaliknya.

Mangkunegara (2022:48), menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Simamora (2020:415), ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan.

Sutrisno (2021:151), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan 3) Tingkat motivasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, Mangkunegara (2022:49), menyatakan tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
b. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi seperti prestasi terdahulu.
c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma yang dipakai pada penelitian ini merupakan paradigma positivisme, karena penelitian ini adalah penelitian yang bermetode kuantitatif. Peneliti memakai paradigma positivisme dikarenakan peneliti berkeinginan untuk dapat melihat bagaimana pengaruh kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Karakteristik dari populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik dari sampel

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

adalah statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 305 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dengan teknik penentuan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan dua cara, yaitu melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang telah dipilih menjadi sampel. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis menggunakan uji asumsi BLUE yang terdiri atas uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh kompetensi, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut. Hasil jawaban responden melalui kuesioner pada variabel kompetensi terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 52%. Selanjutnya pada variabel beban kerja terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 55%. Kemudian pada variabel karakteristik pekerjaan terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 52%. Dan yang terakhir pada variabel prestasi kerja pegawai terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 53%.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi, beban kerja, karakteristik pekerjaan, dan prestasi kerja pegawai memiliki nilai yang valid sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada keempat variabel tersebut memiliki konstruk yang kuat karena berada di atas nilai r-kritis, yaitu 0,300. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,777 untuk variabel kompetensi, 0,845 untuk variabel beban kerja, 0,807 untuk variabel karakteristik pekerjaan, dan 0,793 untuk variabel prestasi kerja pegawai. Karena reliabilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari batas *Cronbach's Alpha* (0,600), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan

   Uji hipotesis 1 menyatakan: "Ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,842. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,708 atau 70,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 70,8% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, sedangkan 29,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel kompetensi dan variabel prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 11{,}057 + 0{,}819X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta prestasi kerja pegawai sebesar 11,057, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,819 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

kompetensi dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,315 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan

   Uji hipotesis 2 menyatakan: "Ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,850. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 72,2% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh beban kerja, sedangkan 27,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel beban kerja dan variabel prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 13{,}596 + 0{,}777X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta prestasi kerja pegawai sebesar 13,596, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,777 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,759 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan

   Uji hipotesis 3 menyatakan: "Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,851. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,725 atau 72,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 72,5% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, sedangkan 27,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 13{,}316 + 0{,}779X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta prestasi kerja pegawai sebesar 13,316, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,779 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,867 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

4. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan

   Uji hipotesis 4 menyatakan: "Ada pengaruh kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 0,882. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,777 atau 77,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 77,7% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan, sedangkan 22,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel kompetensi, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear,

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

yaitu $\hat{Y} = 9{,}683 + 0{,}143X_1 + 0{,}363X_2 + 0{,}341X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta prestasi kerja pegawai sebesar 9,683, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,143 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,363 satuan. Dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,341 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 82,596 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,74 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,842 dan nilai t_{hitung} 13,315 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,850 dan nilai t_{hitung} 13,759 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,851 dan nilai t_{hitung} 13,867 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara II Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,882 dan nilai F_{hitung} 82,596 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,74 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Creswell, J.W. (2018). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunastri, Ni Made. (2018). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Forum Manajemen. Vol 7, No 1.

Hartanto, Frans Mardadi. (2019). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan.

Haryanto, Didik. (2021). *Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Kindai. Vol. 17, No. 3. 325-346.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendry, Raja Saul Marto. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara*. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA). Vol. 2, No. 1. 190-205.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2020). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Irwandy. (2017). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar.* Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar.

Jatmiko, Andrie. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung.

Jubaedah, Suryadi, dan Heru Santosa. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMPN Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi*. Jurnal Visipena. Vol. 12, No. 1. 67-83.

Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Panudju, Agung. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT. X Palembang.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol 1, No 2. 4-17.

Pariakan, Melki Ayub., Henny A. Manafe, Simon Sia Niha, dan Anggraeny Paridy. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).* JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol 4, No 4. 781-790.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Priansa, Donni Juni. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Putra, Achmad Syukriansyah. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.* Skripsi. Institut Pertanian Bogor.

Radhiana, Nelly. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai DPRK Kabupaten Pidie.* Serambi Konstruktivis. Vol 4, No 3. 82-91.

Rivai, Veithzal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2019). *Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Rosidah, Sulistiyani Ambar Teguh. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Satria, A.N. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.* Naskah Publikasi Universitas Hasanuddin Makasar.

Schultz, D., and Schultz, S.E. (2018). *Psychology & Work Today. Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 68-80

Steers, Richard M., and Porter, Lyman W. (2019). *Motivational and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudiharto. (2019). *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: EGC.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, Sonny. (2018). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Surakhmad, Winarno. (2017). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.

Susanto, Agustin E. (2018). *Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Karyawan (Studi Pada Hotel Kelas Melati di Semarang).* Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.

Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tambunan, ST. (2019). *Kebisingan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.

Uyanto. Stanislaus. (2018). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2017). *SPSS Complete: Tekhnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.