The 3rd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2022)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis **P-ISSN: 2598-5272**
Universitas Widyagama Malang **E-ISSN: 2598-5280**

"PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI KOMPETENSI PADA PEGAWAI KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN". (STUDI PADA PEGAWAI KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN)

Franky Opalla Mankudilada, Adya Hermawati, Wahju Wulandari

[1]*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :frankyopallamankudilada@gmail.com*
[2] *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, wati_wati38@yahoo.com*
[3] *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, centered, ndari.sodik@gmail.com*

Presenting Author: *frankyopallamankudilada@gmail* .com;
*Corresponding Author: *frankyopallamankudilada@gmail*.com

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kompetensi. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 34 orang atau sebagai responden penelitian. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus atau total sampling. Berdasarkan data mentah yang terkumpul dari responden, selanjutnya diproses melalui *software*: 1) *Microsoft Office* yang menghasilkan informasi atau data untuk keperluan analisis karakteristik responden dan karakteristik variabel; dan 2) *Smart Partial Least Square* yang menghasilkan informasi atau data berupa analisis jalur, dan uji statistik parametrik atau uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi; 2) karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan 4) karakteristik individu dengan dimediasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract
This study aims to determine the influence of individual characteristics on employee performance by mediating competencies. This research was conducted on employees of the Purwosari Subdistrict Office, Pasuruan Regency, totaling 34 people or as research respondents. The sampling technique uses census or total sampling techniques. Based on the raw data collected from respondents, it is then processed through software: 1) Microsoft Excel which produces information or data for the purposes of analyzing respondents' characteristics and variable characteristics; and 2) Smart Partial Least Square which produces information or data in the form of path analysis, and parametric statistical tests or hypothesis tests.The results showed that: 1) individual characteristics have a significant effect on competence; 2) individual characteristics do not have a significant effect on employee performance; 3) competence has a significant effect on employee performance; and 4) individual characteristics with competency mediated have a significant effect on employee performance.

Keywords: Karakteristik Individu, Kompetensi, Kinerja Pegawai

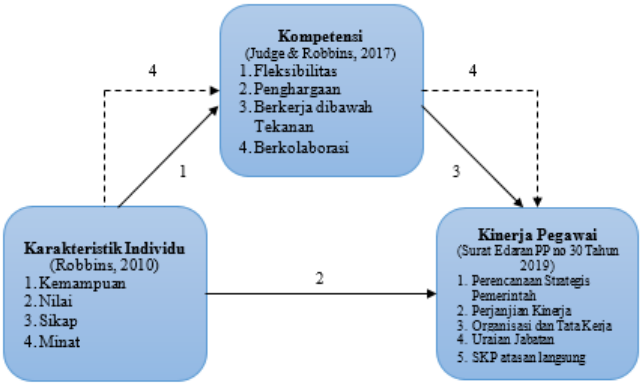
PENDAHULUAN

Kunci berhasil sesuatu lembaga bukan cuma pada keunggulaan teknologi serta tersedianya dana saja, hendak namun aspek manusia merupakaan aspek yang berarti pula buat menggapai produktivitas serta tujuaan organisasi yang diharapkan. Kinerja pegawai ialah dimensi dari hasil secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah perwujudan keahlian dalam melakukan tugas yang bisa tingkatkan kinerja secara maksimal. Kinerja yang baik hingga hendak terciptanya jalinan yang harmonis serta atmosfer kerja yang sangat mengasyikkan, sebab kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh sesuatu organisasi. Terus jadi banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, hingga produktivitas sesuatu organisasi secara totalitas hendak bertambah, sehingga tujuan hendak bisa dicapai serta diwujudkan. Kinerja yang maksimal, ialah kinerja yang cocok standar organisasi serta menunjang tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik yakni organisasi yang berupaya tingkatkan keahlian sumber tenaga manusianya, sebab Menimpa tersebut ialah aspek kunci buat tingkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai inilah yang sangat pengaruhi ciri orang dari tiap- masing- masing orang itu sendiri. Apabila sesuatu lembaga mau menggapai tujuan hingga ciri orang haruslah dicermati semaksimal bisa jadi. Perbandingan ciri orang masing- masing kinerja pegawai yang satu berbeda dengan yang lain. Buat Perempuan et angkatan laut(Angkatan laut(Angkatan laut(AL))).,(2018), ciri orang yakni atensi, perilaku serta kebutuhan yang dibawa seorang didalam suasana kerja. Adam et angkatan laut(Angkatan laut(Angkatan laut(AL))).,(2021) mengemukakan bila kompetensi ialah aspek mendasar yang dipunyai seorang yang memiliki keahlian lebih, yang buatnya berbeda dengan seorang yang memiliki keahlian rata- rata ataupun biasa saja. Kompetensi kerja ataupun kompetensi pegawai bisa membagikan cerminan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pegawai dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja. Kompetensi pegawai yang baik hendak bisa menuntaskan pekerjaanya dengan baik cocok dengan waktu serta sasaran yang sudah diresmikan dalam program kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik hingga bisa mendukung kelangsungan hidup serta kemajuan sesuatu organisasi. Adam et angkatan laut(Angkatan laut(Angkatan laut(AL))).,(2021) Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik hingga bisa mendukung kelangsungan hidup serta kemajuan sesuatu organisasi. Kasus yang mencuat pada Kantor Kecamatan Purwosari yakni terbentuknya ketidak cocokan antara ciri orang satu dengan yang yang lain Menimpa ini merangsang ketidakpercayaan sampai tidak respect dengan sesama rekan kerja, tidak hanya itu aspek yang lain yakni turunnya produktivitas yang menyusut. Menimpa ini didasarkan oleh terdapatnya pemikiran bila perbandingan dalam Menimpa keahlian serta perilaku dalam melakukan pekerjaan hendak mempengaruhi terhadap keahlian tiap- masing- masing orang.

KAJIAN PUSTAKA

Ciri orang yakni masing- masing orang memiliki pemikiran, tujuan, kebutuhan serta keahlian yang berbeda satu sama lain, serta perbandingan ini hendak terbawa dalam dunia kerja, yang hendak menimbulkan kepuasan satu orang dengan yang yang lain berbeda pula, walaupun bekerja ditempat yang sama(Robbins, 2010). Ciri orang ialah watak yang berbeda dari orang lain yang dipunyai oleh masing- masing pegawai yang bisa memperlihatkan perbandingan keahlian buat mempertahankan serta membetulkan kinerjanya di dalam suatu organisasi(Laoh et angkatan laut(Angkatan laut(Angkatan laut(AL))., 2019). Ciri orang yakni bila masing- masing orang memiliki pemikiran, tujuan, kebutuhan serta keahlian yang berbeda satu sama yang lain.(Gaffar, 2017). Kompetensi pegawai yakni sesuatu buat melakukan pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Keahlian ataupun keahlian yang dibutuhkan pegawai yang ditunjukkan oleh keahlian dengan tidak berubah- ubah membagikan tingkatan kinerja yang mencukupi ataupun besar dalam sesuatu guna pekerjaan(Judge& amp; Robbins, 2017). Buat Adam et angkatan laut(Angkatan laut(Angkatan laut(AL))).,(2021) menarangkan bila kompetensi yakni sesuatu keahlian buat melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pula menampilkan ciri pengetahuan serta keahlian yang dipunyai ataupun diperlukan oleh masing- masing orang yang memampukan mereka buat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka secara efisien serta tingkatkan standar mutu handal dalam pekerjaan mereka. Kinerja berasal dari penafsiran performance. Kinerja buat J. S. Hasibuan& amp; Silvya(2019) yakni selaku kesuksesan yang bisa dicapai orang dalam melaksanakan pekerjanya, dimana dimensi kesuksesan yang dicapai orang tidak bisa di samakan dengan orang yang lain dimana dimensi kesuksesan yang dicapai orang tidak bisa disamakan dengan orang yang lain. Kesuksesan yang dicapai orang yakni bersumber pada dimensi yang berlaku serta disesuaikan dengan tipe pekerjaannya.



Sumber: Robbins (2010), Judge & Robbins (2017), dan Surat Edaran PP No 30 Tahun (2019)

Keterangan:

——→ : Pengaruh Langsung

- - - - - - - → : Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis 1: Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan

Hipotesis 2: Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan

Hipotesis 3: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan

Hipotesis 4: Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan dengan dimediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan

METODOLOGI PENELITIAN

Posisi studi ini bertempat pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan, yang beralamatkan Jalur. Raya Malang- Gempol No. 45, Purwosari, Kec. Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162. Rancangan pada studi ini mengenakan jenis studi eksplanatori maupun penjelasan(

explanatory reaserch), yakni studi yang menarangkan jalinan antara variabel- variabel studi, dan dicoba pengujian hipotesis bersumber pada permasalah yang telah dirumuskan lebih dulu. Mengingat jika dalam studi ini yang dikaji ialah populasi maupun ilustrasi tertentu, pengumpulan data mengenakan instrument studi, analisis data mengenakan angka- angka, bersifat kuantitatif maupun statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sampai studi ini terkategori studi kuantitatif. Studi kuantitatif ialah studi empiris di mana data- informasinya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung(Arikunto, 2014). Sampai subjek dalam studi ini ialah Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Objek studi ialah suatu atribut maupun sifat maupun nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai alterasi tertentu yang ditetapkan oleh pengamat buat dipelajari dan sehabis itu ditarik kesimpulannya(Arikunto, 2014). Bersumber pada penjelasan tersebut, sampai objek dalam studi ini ialah mengkaji keterkaitan antara karakteristik orang dengan kinerja pegawai, dan kompetensi sebagai variabel mediasi. Populasi dalam studi ini ialah Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Ilustrasi studi ialah sebagian maupun sebagai wakil populasi yang hendak diteliti. Sehabis itu, sebagian yang diambil dari keseluruhan objek studi dan dikira mewakili(representatif) gambaran yang benar terhadap populasi(Arikunto, 2014). Tata cara sampling ialah tata cara buat mendapatkan ilustrasi yang representatif dari suatu populasi. Tata cara sampling meliputi 2(2) Mengenai, yakni seberapa besar ukuran ilustrasi yang digunakan dan gimana proses penarikan ilustrasi. Pada studi ini tata cara penarikan ilustrasi yang digunakan ialah sensus, dimana seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama buat jadi ilustrasi. Tata metode penarikan ilustrasi dalam studi ini ialah ilustrasi jenuh maupun total sampling maupun biasa diucap sensus, dimana pengambilan ilustrasi sama dengan jumlah populasi. Pengamat mengenakan tata metode tersebut diakibatkan untuk(D. Sugiyono, 2013) apabila jumlah populasi kurang dari 100, sampai seluruh populasi dapat dijadikan ilustrasi studi. Pengujian hipotesis dalam studi ini dicoba dengan pendekatan Structural Equation Model(SEM) berbasis Partial Least Square(PLS). Partial Least Square(PLS) ialah suatu tata cara Structural Equation Modeling(SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. Tata cara analisis data yang digunakan dalam studi ini ialah analisis jalur/ path analysis dengan mengenakan aplikasi Smart PLS(Partial Least Square) jenis 3. 3. 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Pasuruan merukan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur. Daerah Kabupaten Pasuruan dengan luas 1. 474, 015 km2 terletak antara 112o33’ 55” sampai 113o05’ 37” Bujur Timur serta antara 7o32’ 34” sampai 7o57’ 20” Lintang Selatan. Sebelah utara Kabupaten Pasuruan dibatasi oleh Kota Pasuruan, Selat Madura, serta Kabupaten Sidoarjo. Pada Sebelah Selatan Kabupaten dibatasi oleh Kabupaten Malang, sedangan di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Mojokerto, serta Kota Batu, serta di sebelah timur Kabupaten Pasuruan berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo.

Kecamatan Purwosari di Kabupaten Pasuruan

terletak di antara Kecamatan Purwodadi, Kecamatan Sukorejo, Kecamatan Wonorejo, sebagian kecil berbatasan dengan Kecamatan Prigen, terbentang pada 7, 30’- 8, 30’ Lintang Selatan serta 112°30’- 113°30’ Bujur Timur.

Wilayahnya ialah dataran rendah sampai dataran besar dengan ketinggian mulai 0 meter dpl sampai lebih dari 1000 meter dpl(diatas permukaan laut) dengan keadaan permukaan tanah yang agak miring ke Timur serta Utara antara 0- 3%.

Batasan Wilayah, di sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Wonorejo. Di sebelah Timur berbatasan dengan daerah Kecamatan Purwodadi, sebaliknya di sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sukorejo serta Selatan berbatasan dengan Kecamatan Purwodadi. Dikala ini Kecamatan Purwosari dipandu oleh ayah Eka Wara Brehaspati, S. STP., Meter. Sang. sebagai Camat.

Deskripsi ciri responden bersumber pada tipe kelamin bisa dilihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Persentase**
Laki-laki	19	55,8%
Perempuan	15	44,2%
Jumlah	**34**	**100%**

Bersumber pada tabel diatas, dari 34 responden yang jadi ilustrasi riset ini, sebanyak 19 responden ataupun 55, 8% antara lain merupakan pria, serta 15 responden ataupun 44, 2% merupakan wanita. Hingga dari itu, sebagian besar responden pegawai Kantor Kecamatan Purwosari berjenis kelamin pria.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	**Jumlah**	**Persentase**
Kurang dari 30 tahun	6	17,6%
31 – 40 tahun	8	23,6%
41 – 50 tahun	13	38,2%
Lebih dari 51 tahun	7	20,6%
Jumlah	**34**	**100%**

Bersumber pada tabel diatas, dari 34 responden yang jadi ilustrasi riset ini, sebanyak 13 responden ataupun 38, 2% antara lain merupakan berumur diantara 41- 50 tahun, 8 responden ataupun 23, 6% berumur diantara 31- 40 tahun, 8 responden ataupun 20, 6% berumur lebih dari 51 tahun, serta 6 responden ataupun 17, 6% berumur kurang dari 30 tahun. Hingga dari itu, sebagian besar responden pegawai Kantor Kecamatan Purwosari berumur diantara 41- 50 tahun.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	**Jumlah**	**Persentase**
Magister (S2)	2	5,9%
Sarjana (S1)	17	50,0%
Diploma	6	17,6%
SMA	9	26,5%
Jumlah	**34**	**100%**

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	**Jumlah**	**Persentase**

Kurang dari 5 tahun	5	14,7%
6 – 10 tahun	11	32,4%
Lebih dari 11 tahun	18	52,9%
Jumlah	**34**	**100%**

Bersumber pada tabel diatas, dari 34 responden yang jadi ilustrasi riset ini, sebanyak 18 responden ataupun 52, 9% antara lain mempunyai masa kerja lebih dari 11 tahun, 11 responden ataupun 32, 4% mempunyai masa kerja diantara 6- 11 tahun, serta 5 responden ataupun 14, 7% mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun. Hingga dari itu, sebagian besar responden pegawai Kantor Kecamatan Purwosari mempunyai masa kerja lebih dari 11 tahun.

Karakteristik Individu

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean
Kemampuan (X.1)						
X.1.1	0	0	0	31	3	4,08
X.1.2	0	0	3	27	4	4,03
Nilai rata-rata indikator Kemampuan (X.1)						4,05
Nilai (X.2)						
X.2.1	0	0	1	25	8	4,21
Nilai rata-rata indikator Nilai (X.2)						4,21
Sikap (X.3)						
X.3.1	0	0	3	23	8	4,15
Nilai rata-rata indikator Sikap (X.3)						4,15
Minat (X.4)						
X.4.1	0	0	1	31	2	4,03
Nilai rata-rata indikator Minat (X.4)						4,03
Nilai rata-rata variabel Karakteristik Individu (X)						**4,10**

Dari tabel diatas dikenal kalau variabel ciri orang menampilkan nilai rata- rata sebesar 4, 10 ataupun bisa dikatakan sangat besar. Deskripsi asumsi responden terhadap tiap- tiap penanda ciri orang bisa dipaparkan selaku berikut:

a. Penanda keahlian(skill)(X. 1) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 05 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan keahlian sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kompetensi serta kinerja.
b. Penanda nilai(value)(X. 2) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 21 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau nilai(value) yang terdapat pada ciri pegawai sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kompetensi serta kinerja.
c. Penanda perilaku(X. 3) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 15 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau perilaku yang terdapat pada ciri pegawai sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kompetensi serta kinerja.
d. Penanda atensi(X. 4) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 03 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau atensi(interest) yang terdapat pada ciri pegawai sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kompetensi serta kinerja

Deskripsi Variabel Kompetensi

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean
Fleksibiltas (Z.1)						
Z.1.1	0	0	0	26	8	4,24
Nilai rata-rata indikator Fleksibilitas (Z.1)						4,24
Penghargaan (Z.2)						

Z.2.1	0	0	1	27	6	4,15
Nilai rata-rata indikator Penghargaan (Z.2)						4,15
Bekerja dibawah tekanan (Z.3)						
Z.3.1	0	0	1	27	6	4,15
Z.3.2	0	0	3	24	6	4,12
Nilai rata-rata indikator Bekerja dibawah tekanan (Z.3)						4,13
Bekolaborasi (Z.4)						
Z.4.1	0	0	0	27	7	4,21
Nilai rata-rata indikator Berkolaborasi (Z.4)						4,21
Nilai rata-rata variabel Kompetensi (Z)						**4,17**

Dari tabel diatas dikenal kalau variabel kompetensi menampilkan nilai rata- rata sebesar 4, 17 ataupun bisa dikatakan sangat besar. Deskripsi asumsi responden terhadap tiap- tiap penanda kompetensi bisa dipaparkan selaku berikut:

a. Penanda fleksibilitas(Z. 1) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 24 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan fleksibiltas sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

b. Penanda penghargaan(Z. 2) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 15 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan penghargaan sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

c. Penanda bekerja dibawah tekanan(Z. 3) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 13 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan bekerja dibawah tekanan ialah salah satu aspek dalam mendesak kenaikan kinerja.

d. Penanda bekerjasama(Z. 4) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 21 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan bekerjasama selaku salah satu aspek yang dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

Deskripsi Variabel Kinerja

Item	**STS (1)**	**TS (2)**	**N (3)**	**S (4)**	**SS (5)**	**Mean**
Perencanaan Strategis Intansi Pemerintah (Y.1)						
Y.1.1	0	0	3	29	2	4,09
Y.1.2	0	0	0	28	6	4,18
Nilai rata-rata indikator Perencanaan Strategis Intansi Pemerintah (Y.1)						4,13
Perjanjian Kinerja (Y.2)						
Y.2.1	0	0	2	24	8	4,18
Nilai rata-rata indikator Perjanjian Kinerja (Y.2)						4,18
Organisasi dan Tata Kerja (Y.3)						
Y.3.1	0	0	1	28	5	4,12
Y.3.2	0	0	2	26	6	4,12
Nilai rata-rata indikator Organisasi dan Tata Kerja (Y.3)						4,12
Uraian Jabatan (Y.4)						
Y.4.1	0	0	0	29	5	4,15
Nilai rata-rata indikator Uraian Jabatan (Y.4)						4,15
SKP atasan langsung (Y.5)						
Y.5.1	0	0	3	28	2	4,12

Nilai rata-rata indikator SKP atasan langsung	4,12
Nilai rata-rata variabel Kompetensi (Z)	**4,13**

Dari tabel diatas dikenal kalau variabel kinerja menampilkan nilai rata- rata sebesar 4, 13 ataupun bisa dikatakan sangat besar. Deskripsi asumsi responden terhadap tiap- tiap penanda kinerja bisa dipaparkan selaku berikut:

a. Penanda Perencanaan Strategis Intansi Pemerintah(Y. 1) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 13 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan Perencanaan Strategis Intansi Pemerintah sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

b. Penanda Perjanjian Kinerja(Y. 2) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 18 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan perjanjian kinerja sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

c. Penanda Organisasi serta Tata Kerja(Y. 3) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 12 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan organisasi serta tata kerja sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

d. Penanda Penjelasan Jabaran(Y. 4) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 12 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan penjelasan jabatan sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

e. Penanda SKP atasan langsung(Y. 5) mempunyai nilai rata- rata sebesar 4, 15 ataupun sangat besar. Secara totalitas hasil asumsi responden menampilkan kalau sebagian besar responden melaporkan SKP atasan langsung sangat dibutuhkan dalam mendesak kenaikan kinerja.

Outer Model

Dalam pengujian Partial Least Square, outer model diucap ikatan antara variabel laten dengan indikatornya, ataupun dengan itemnya. Outer model yang baik diucap sudah penuhi Goodness of Bugat, ialah reliabilitas serta validitas. Model pengukuran yang diartikan meliputi: 1) Cronbach' s Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE(Average Variance Extracted); serta 4) Outer Loading.

Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*
1	Karakteristik Individu (X)	0.856
2	Kompetensi (Z)	0.814
3	Kinerja (Y)	0.913

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel 4. 8. menampilkan kalau besaran nilai cronbach' s alpha dari ketiga variabel riset mempunyai nilai lebih besar dari 0, 7. Dengan demikian variabel ciri orang(X), kompetensi(Z), serta kinerja(Y) bisa dikatakan kalau intrumen riset merupakan reliabel.

Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	*Composite Reliability*
1	Karakteristik Individu (X)	0.896
2	Kompetensi (Z)	0.869
3	Kinerja (Y)	0.932

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel 4. 9. menampilkan besaran nilai Composite Reliability dari 3 variabel riset mempunyai nilai

lebih besar daripada 0, 7. Dengan demikian, bisa dikatakan kalau instrumen riset merupakan reliabel.

Nilai *Average Variance Extracted*

No	Variabel	*AVE*
1	Karakteristik Individu (X)	0.634
2	Kompetensi (Z)	0.662
3	Kinerja (Y)	0.571

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel 4. 10. menampilkan besaran nilai AVE dari 3 variabel riset, tiap- tiap lebih besar daripada 0, 5. Tabel di atas memperlihatkan apalagi nilai AVE ketiga variabel tersebut biasanya melebihi 0, 5. Walaupun bagi Ghozali(2014), memilah ilustrasi asli yang melebihi nilai 0, 5 ataupun mendasarkan pada nilai probabilitas alpha lebih kecil daripada 5 persen merupakan sifatnya opsional, maksudnya dapat mendasarkan pada nilai salah satunya. Sebab nilai probabilitas alpha dari keempat variabel riset tersebut pula seluruhnya kurang daripada 0, 05, hingga bisa dikatakan instrumen riset merupakan valid(validitas konvergen).

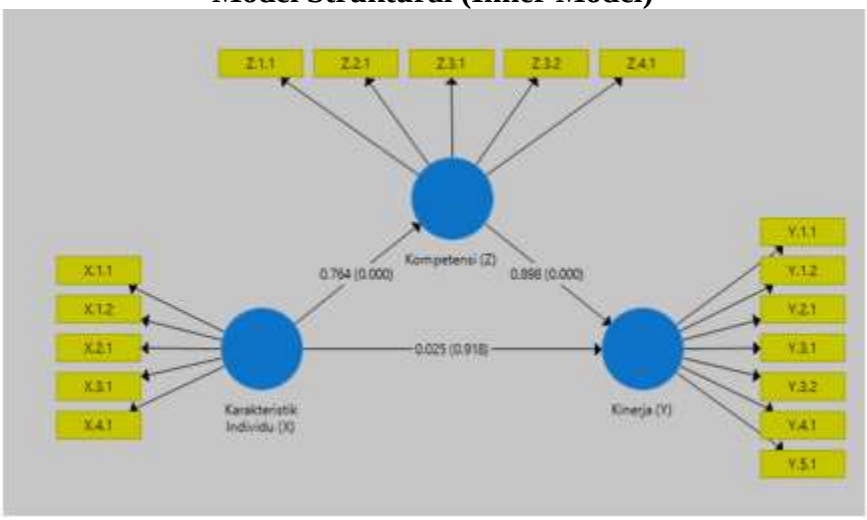
. Nilai *Outer Loadings*

	Karakteristik Individu	Kompetensi	Kinerja
X.1.1	0.772		
X.1.2	0.735		
X.2.1	0.854		
X.3.1	0.836		
X.4.1	0.778		
Z.1.1		0.711	
Z.2.1		0.730	
Z.3.1		0.855	
Z.3.2		0.768	
Z.4.1		0.704	
Y.1.1			0.735
Y.1.2			0.738
Y.2.1			0.847
Y.3.1			0.937
Y.3.2			0.875
Y.4.1			0.794
Y.5.1			0.749

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel outer loading di atas, menampilkan nilai outer loading buat variabel ciri orang, kompetensi, serta kinerja lebih besar daripada 0, 7. Sehingga, instrumen riset sudah penuhi faktor validitas konvergen

Model Struktural (Inner Model)



Nilai R-Square

No	Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
1	Kompetensi (Z)	0.583	0.570
2	Kinerja (Y)	0.842	0.832

Sumber: data diolah dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel 4. 9. membuktikan nilai R- Square buat variabel kompetensi(Z) diperoleh sebesar 0, 583 ataupun 58, 3%. Nilai R- Square tersebut menampilkan kalau 58, 3% variabel kompetensi(Z) bisa dipengaruhi oleh ciri orang(X), sebaliknya sisanya 41, 7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Karakteristik Individu (X) terhadap Kompetensi (Z)	0.764	9.320	0.000	Hipotesis 1 diterima
Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja (Y)	0.025	0.111	0.918	Hipotesis 2 ditolak
Kompetensi (Z) terhadap Kinerja (Y)	0.898	4.481	0.000	Hipotesis 3 diterima
Karakteristik Individu (X) melalui Kompetensi (Z) terhadap Kinerja (Y)	0.686	4.022	0.000	Hipotesis 4 diterima

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 melaporkan kalau diprediksi ciri orang mempengaruhi signifikan terhadap kompetensi pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Hasil pengolahan informasi diperoleh original sample sebesar 0, 764, nilai t- statistics sebesar 9, 320, serta p- value sebesar 0,

000. Hingga dengan hasil ini, hipotesis 1 dinyatakan diterima, yang berarti ciri orang mempengaruhi positif serta siginifikan terhadap kompetensi pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 melaporkan kalau diprediksi ciri orang mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Hasil pengolahan informasi diperoleh original sample sebesar 0, 025, nilai t- statistics sebesar 0, 111, serta p- value sebesar 0, 918. Hingga dengan hasil ini, hipotesis 2 dinyatakan ditolak, yang berarti ciri orang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Hasil pengolahan data diperoleh original sample sebesar 0.898, nilai t-statistics sebesar 4.481, dan *p-value* sebesar 0,000. Maka dengan hasil ini, **hipotesis 3 dinyatakan diterima**, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari.

Uji Hipotesis 4

Hipotesis 3 menyatakan bahwa diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan dengan dimediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Hasil pengolahan data diperoleh original sample sebesar 0.686, nilai t-statistics sebesar 4.022, dan *p-value* sebesar 0,000. Maka dengan hasil ini, **hipotesis 4 dinyatakan diterima**, yang berarti kompetensi mampu memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari.

PEMBAHASAN

Ciri Orang terhadap Kompetensi

Hasil pengujian hipotesis 1 menampilkan kalau kuatnya pengaruh ciri orang terhadap kompetensi pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Pengujian diperoleh hasil nilai t- statistic sebesar 9, 320 serta p- value sebesar 0, 000. Maksudnya, ciri orang sanggup mendesak kenaikan kompetensi pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabpuaten Pasuruan.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Jeschrist Laoh, dkk(2019) serta Gita Syaloom, dkk(2019) yang menampilkan kalau ciri orang mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kompetensi pegawai. Tetapi, hasil tersebut berbanding terbalik dengan riset dari Suhartono(2017) yang menampilkan kalau ciri orang tidak mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Ada penemuan empiris dalam riset ini yang didukung dengan hasil statistik deskriptif variabel ciri orang yang totalitas indikatornya memperoleh asumsi sangat besar dari pegawai kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Ciri orang serta kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat erat. Keahlian dari tiap- tiap ciri orang pegawai sangat mendukung kompetensi di area kantor. Upaya tingkatkan ciri orang sangat dibutuhkan sumber energi manusia dalam organisasi. Organisasi senantiasa berupaya mempertahankan ataupun tingkatkan eksistensi tiap pegawainya dengan memandang aspek kompetensi yang terjalin di intansi.

Kesimpulan

Riset ini memakai informasi primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden. Responden yang diartikan yakni pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Riset ini dicoba buat menganalisis pengaruh ciri orang terhadap kinerja dengan dimediasi

kompetensi. Bersumber pada rumusan permasalahan, tujuan riset, analisis informasi, serta ulasan yang sudah dipaparkan, hingga bisa ditarik kesimpulan, selaku berikut:
1) Ciri orang yang terus menjadi baik sanggup mendesak kenaikan kompetensi pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.
2) Ciri orang yang baik belum sanggup mendesak kenaikan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.
3) Kompetensi yang terus menjadi baik sanggup mendesak kenaikan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.
4) Kompetensi sanggup memediasi ikatan antara ciri orang terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.

Saran

Bersumber pada riset yang sudah dicoba, ada sebagian anjuran yang bisa diajukan selaku berikut:
1) Perlunya mengkaji variabel yang berbeda, spesialnya variabel independen dalam riset ini buat memperoleh hasil yang lebih optimal, semacam menaikkan variabel area kerja, budaya organisasi, serta lain sebagainya.
2) Butuh rasanya melaksanakan riset pada subjek ataupun unit analisis yang berbeda, mengingat hasil riset ini bertabiat kasuistis ataupun tidak dapat digeneralisasikan.