



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Mediasi Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang

Sri Mulyani

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ninik.doktor@gmail.com

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyahmm@gmail.com

Subaidah Subaidah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: subaidah_40@yahoo.com

Abstract. Subaidah, 2023. *The Effect of Competence on the Performance of Employees of the Village Community Empowerment Service in Sampang Regency which is mediated by work characteristics, Wijaya Putra University Postgraduate Program. This type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 47 respondents. Data analysis uses SPSS and PLS analysis. The aims of this study were: 1) To analyze the influence of competence on the performance of the Village Community Empowerment Service employees in Sampang Regency; 2) To analyze the effect of competency on the job characteristics of the Village Community Empowerment Service employees in Sampang Regency; 3) To analyze the influence of job characteristics on the performance of employees of the Village Community Empowerment Office of Sampang Regency; 4) To analyze the indirect effect of competence on the performance of employees of the Village Community Empowerment Service in Sampang Regency which is mediated by job characteristics; The results of the study show that: 1) Competence has a significant effect on the performance of employees of the Village Community Empowerment Service in Sampang Regency with an original sample value of 0.320; 2) Competence has a significant effect on the job characteristics of employees of the Sampang District Village Community Empowerment Service with an original sample value of 0.326; 3) Job characteristics have a significant effect on employee performance with an original sample value of 0.367; 4) Competence has a significant indirect effect on the performance of employees of the Village Community Empowerment Service in Sampang Regency which is mediated by job characteristics with an original sample value of 0.319 and a p-value of 0.005.*

Keywords: Competence, job characteristics, employee performance

Abstrak. Subaidah, 2023. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh Karakteristik Kerja Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 47 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Sampang; 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Sampang; 3) Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang; 4) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan; Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang dengan nilai original sample sebesar 0,320; 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang dengan nilai original sample sebesar 0,326; 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,367; 4) Kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan dengan nilai original sample sebesar 0,319 dan p-value sebesar 0,005.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang semakin penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manusia sebagai sumber dayamengelola tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan ilmu administrasi dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan manajemen yang dikembangkan untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini karyawan sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan oganisasi.

Perkembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara karyawan dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan kompetensi SDM serta sikap para karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi. Kompetensi pegawai yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan organisasi dimasa depan membangun pegawai yang professional dan meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan kompetensi akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja dilingkungan kerja yang baru untuk dapat membantu organisasi/perusahaan, dorongan semangat kerja memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang memiliki prestasi dan berkompeten sehingga akan meningkatkan kinerjanya semakin optimal.

Salah satu upaya mewujudkan tujuan organisasi diantaranya melalui kontribusi pencapaian kinerja pegawai. Begitu pentingnya kinerja tersebut karena merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi pemerintah.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif, (Spencer dan Spencer, 2015). Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar.

Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk

Meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada prestasi kerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing-

masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

Dharma, (2015) menjelaskan kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Siswanto, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai tujuan Organisasi atau perusahaan. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

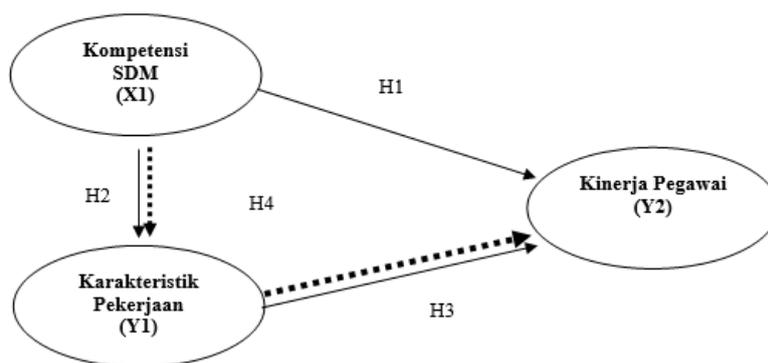
Kinerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki pegawai yang kinerjanya kerjanya tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, berupa; (a) Perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; dan (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Jasim Uddin, (2018), dan Wini Nursholihat, (2022), dalam penelitian yang mengkaji tentang kompetensi SDM, motivasi, terhadap kinerja yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada hasil penelitian Yunita & Rini, (2014), ditemukan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sampang juga terdapat permasalahan/fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai, bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut tidak tercapai optimal, banyak target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas kantor tersebut, pada 6 Juli 2023 di tempat kerjanya, beliau menjelaskan berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan meningkatkan kualitas kompetensi SDM. Namun hal ini tidak berpengaruh optimal terhadap kinerja pegawai. Adanya fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan, pegawai yang berbeda-beda tergolong masih rendah. Untuk mencapai tujuan terciptanya kinerja yang maksimal dapat terlaksana apabila mempunyai kompetensi SDM dan karakteristik pekerja yang tinggi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

-➔ = Pengaruh langsung
- ➔ = Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan Farid Akhmad, (2018), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 1, yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sampang.

Penelitian yang dilakukan Firmansyah, (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya hubungan positif yang signifikan antara kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 2, yaitu:

H2: Kompetensi berpengaruh langsung terhadap karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sampang.

Penelitian yang dilakukan Karidharta, (2018), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 3, yaitu:

H3: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sampang.

Penelitian yang dilakukan Nursolihat, (2021), menghasilkan temuan penelitian karakteristik pekerjaan dapat memediasi hubungan antara kompetensi pada kinerja karyawan. Hasil kajian empiris ini menjadi dasar perumusan hipotesis 4, yaitu:

H4: Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi SDM ► Kinerja Pegawai	0,320	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM ► Karakteristik Pekerjaan	0,326	Pengaruh Positif
Karakteristik Pekerjaan ► Kinerja Pegawai	0,367	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,320.
- 2) Kompetensi SDM terhadap karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,326.
- 3) Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,367.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Kompetensi SDM ► Karakteristik pekerjaan ► Kinerja Pegawai	0,319	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,319.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompetensi SDM ► Kinerja Pegawai	0,004	H ₁ diterima
Kompetensi SDM ► Karakteristik pekerjaan	0,005	H ₂ diterima
Karakteristik pekerjaan ► Kinerja Pegawai	0,014	H ₃ diterima
Kompetensi SDM ► Karakteristik pekerjaan ► Kinerja Pegawai	0,005	H ₄ diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H₁ : Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,004 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,004 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H₂ : Kompetensi berpengaruh langsung terhadap karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,005 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,005 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi terhadap pengembangan karir diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H₃ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,014 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,014 < 0,05$, artinya bahwa karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H₄ : Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang yang di mediasi karakteristik pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,005 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,005 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan guru yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa kompetensi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Farid Akhmed, (2018), tentang kompetensi terhadap kinerja yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.005 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan kompetensi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kompetensi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan; 2. Merespon sesuatu dengan cara tertentu dan; 3. Sikap dan nilai-nilai. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator Merespon sesuatu dengan cara tertentu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kompetensi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Karakteristik Pekerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap karakteristik pekerjaan, artinya bahwa kompetensi mampu membuat perubahan terhadap karakteristik pekerjaan yang semakin optimal meningkat.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan karakteristik pekerjaan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Firmansyah, (2020), tentang kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan sebesar 0.004 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan kompetensi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan.

Kompetensi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kompetensi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan; 2. Merespon sesuatu dengan cara tertentu dan; 3. Sikap dan nilai-nilai. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator Merespon sesuatu dengan cara tertentu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kompetensi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Karakteristik pekerjaan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Karidharta, (2018), tentang karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan karakteristik pekerjaan memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang karakteristik pekerjaan yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Meningkatkan kesejahteraan pegawai; 2. Loyalitas; 3. Potensi dan keahlian pegawai dan; 4. Iklim pekerjaan yang. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator loyalitas. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan motivasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Karakteristik Pekerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi karakteristik pekerjaan, artinya bahwa karakteristik pekerjaan mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai melalui karakteristik pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat melalui karakteristik pekerjaan khususnya pada lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi karakteristik pekerjaan, hipotesis 6 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Mustika Ningsih, (2018), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh tidak langsung dari kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan sebesar 0.005 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan karakteristik pekerjaan memiliki nilai pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi karakteristik pekerjaan.

Kompetensi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai

melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti karakteristik pekerjaan tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kompetensi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan; 2. Merespon sesuatu dengan cara tertentu dan; 3. Sikap dan nilai-nilai. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator Merespon sesuatu dengan cara tertentu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kompetensi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki

pegawai maka akan mendorong karakteristik pekerjaan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh karakteristik pekerjaan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa karakteristik pekerjaan dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J Dubrin (2018). *Pemahaman Tentang Karakteristik Individu Dalam Lingkungan Perusahaan*. Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bernadetha Buring, (2019). *Pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu*. *Jurnal Manajemen*, 2 (2) 4-12.
- Danar Karidharta, (2018). *Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajemen*, 4 (1), 3-12.
- David (2018). *The Leadership Experience, Fourth Edition*. Ohio:Thomson Learning Academic Resource Center. *Manajemen Journal* 4 (2) 3-8.
- Dharma (2018). *Metodologi Penelitian Pegawai*. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Falk D Miller (2019). *A Primer for Soft Modeling*. Akron: University of Akron.
- Farid Firmansyah, (2020). *The Effect of Individual Characteristics, Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM batik in Pamekasan*. *Jurnal Internasional: Manajemen Journal* 4 (2) 3-8..
- Ghazali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hasan (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM ,untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hendi Suhendi (2018). *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- James AF Stoner (2018). *The Human Side of Organizations*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Laurensius F (2019). *Competence at Work*. New york: John wiley & Sons, Inc.
- M. Jasim Uddin (2018). “*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of the Telecommunications Sector in Bangladesh*”. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2018.
- M. Salamun Hendrawan, (2021). *Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tentang pengembangan karir dalam industry semen*. Jurnal: Surabaya
- Mangkunegara (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martono (2017). *Karakteristik Individu Pada Karyawan*. Edisi ke-2. Ekonisia, Yogyakarta.
- Melayu SP Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moses (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Jasim Uddin, (2018). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of the Telecommunications Sector in Bangladesh*. *Jurnal Internasional: Manajement Journal 4 (2) 3-9..*
- Nawawi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nita Febrianti, (2020). *The Effect Of Career Development And Motivation On Employee*
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi *Performance Through Job Satisfaction In PT. Jabar Jaya Perkasa*. *Jurnal Internasional: Manajement Journal 3 (2) 3-8.*
- Pangabeian AG (2019). *Mutiara S. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffee shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Prawirosentono (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan*. Jurnal. Volume 1, Nomor 3 (2) 3-9.
- Purnama Kuncoro (2019). *Otonomi dan Pembangunan Daerah*, Jakarta : Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Purnomo Hari (2019). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Press: Jakarta.
- Richard M. Steers (2020). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta. Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins, (2018). *Pengembangan karakteristik*. Edisi ke-3. Ekonisia, Yogyakarta.
- Schein (2018). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Setiawan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian (2019). *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung.
- Stephen P Robbins (2018). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Hal 256.
- Sugiono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Uha Ismail Nawawi (2018). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2018
- Uma Sekaran (2020). *Human resource management research methods: a skill-building approach – 6th ed*. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Utomo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Veithzal Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi Rahman (2018). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Wini Nursholihat, (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh pengembangan karir*. Jurnal: Jakarta

Yunita Rini, (2018). *Pengaruh kepemimpinan, karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karir*, Jurnal: Jurnal. Manajemen Volume 1, Nomor 3 (2) 3-9