

# **PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan)**

**Nur Latifa Ramadhani<sup>1</sup>, M. Nuruddin Subhan<sup>2</sup>, Dewi Kurniawati<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia.

\*E-mail Correspondence : [dewi121824@gmail.com](mailto:dewi121824@gmail.com)

**Diterima 18 September 2024, Disetujui 07 Oktober 2024**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPKD Jakarta Selatan yang berjumlah 44 pegawai dan teknik penentu sampel dengan sampel jenuh berjumlah 44 pegawai. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta secara simultan kompetensi SDM dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi SDM, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai, PPKD, Jakarta Selatan

## **Abstract**

*This research aims to determine the influence of HR competency and individual characteristics on employee performance. The population in this study was all PPKD South Jakarta employees, totaling 44 employees and the sampling technique used a saturated sample of 44 employees. The data analysis techniques used in this research are the classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. The results of the research show that partially HR competency influences employee performance, and individual characteristics influence employee performance. And simultaneously HR competency and individual characteristics influence employee performance.*

**Keywords:** HR Competency, Individual Characteristics, Employee Performance, PPKD, South Jakarta

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya, sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil. Sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Dukungan sebuah organisasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting, mengingat sebuah organisasi harus mengikuti perkembangan seiring dengan perubahan yang terjadi di masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi SDM.

Kompetensi, selain menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah orang tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan (Rusvitawati et al., 2019). Kompetensi sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dasar yang dimiliki masing-masing individu pegawai. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi pegawai untuk bekerja secara profesional (Pramularso, 2018). Perlu pengolahan kompetensi sumber daya manusia yang lebih mumpuni agar pegawai mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal demi memenuhi harapan dan tujuan organisasi.

Selain faktor kompetensi SDM yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Stoner (1986) menyatakan bahwa karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa

seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbedabeda harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nirman (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar” menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nabilla (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mengintervening karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Desi (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar” menyatakan bahwa hasil dari penelitian adalah karakteristik

individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dikarenakan perusahaan selalu melakukan monitoring evaluasi pencapaian standar dari sistem yang sudah ditentukan sehingga karakteristik seseorang memiliki hasil kerja yang sama pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar.

Locus penelitian ini adalah pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) yang berlokasi di Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan. Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta yang mempunyai tugas melaksanakan berbagai pelatihan di dalam usaha penyediaan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang industri, tata niaga, dan aneka kejuruan dengan menggunakan bengkel kerja.

Visi dari PPKD adalah terwujudnya PPKD sebagai Pusat Latihan Kerja berstandar nasional dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan masyarakat secara profesional. Sedangkan misi dari PPKD adalah melatih untuk memberikan kerja kepada pencari kerja agar mampu bersaing dalam mendapatkan kesempatan kerja, memberikan layanan pemasaran bagi lulusan PPKD, dan menjadikan PPKD Jakarta Selatan sebagai pusat informasi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja lulusan PPKD. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka pegawai PPKD sebaiknya memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai PPKD yang

dipengaruhi kompetensi SDM dan karakteristik tiap individu.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapat diidentifikasi rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan pada PPKD Jakarta Selatan?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKD Jakarta Selatan?
3. Apakah kompetensi SDM dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PPKD Jakarta Selatan?

## KAJIAN TEORI

### **Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia)**

Kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM (Kadek Desiana Wati dkk, 2015). Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut Mangkunegara (2012),

kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan,

Karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat lima karakteristik kompetensi, sebagai berikut:

1. Motif (motive), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (traits), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
4. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (study, learning) dan pengalaman (experience) serta intuisi (intuition). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.

5. Keterampilan (skill), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

### **Karakteristik Individu**

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa tatanan ke dalam organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi Thoha (2010). Sujak (2009) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat. Arief Subyantoro (2014) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerjayang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Arief Subyantoro

menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi: sikap, minat, kemampuan, dan nilai.

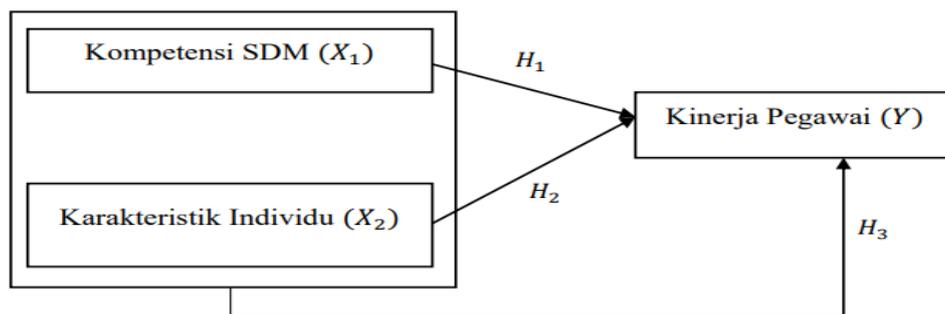
**Kinerja Pegawai**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa arti dijelaskan oleh Gibson et.al.,(2003), yaitu melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Berdasarkan beberapa arti tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat

mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Prawirosentono (2009) menyebutkan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pendahuluan dan teori yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kompetensi SDM dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif dalam

penelitian ini dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji hipotesis, yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan subjek dan objek dalam penelitian dan berdasarkan fakta yang tampak apa adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPKD Jakarta Selatan yang berjumlah 44 pegawai dan teknik penentu sampel dengan sampel jenuh berjumlah 44 pegawai. Sebelum melakukan

analisis data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas menunjukkan bahwa keabsahan semua item pernyataan variable baik variable kompetensi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Ini ditunjukkan dari nilai r hitung setiap item pernyataan  $> 0,3$ . Begitu juga dengan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliable. Ini ditunjukkan dari nilai alpha cronbach setiap variable  $> 0,6$ . Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Responden penelitian ini berjumlah 44 orang, secara jenis kelamin responden lebih banyak perempuan berjumlah 36 orang. Secara usia responden lebih banyak antara 36 – 45 tahun sejumlah 16 orang dan usia 46-55 tahun sejumlah 13 orang. Tingkat pendidikan responden lebih dominan S1 sejumlah 22 orang dan SMA/SMK sejumlah 17 orang. Sedangkan lama bekerja responden lebih banyak mereka sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 31 orang.

Hasil penelitian ini dirumuskan persamaan regresi linear berganda, yaitu  $KP = 1,623 + 0,548K + 0,133KI + e$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa jika semua variable independen memiliki nilai 0, maka variabel kinerja pegawai nilainya sebesar 1,623. Selain itu, setiap kenaikan sebesar 1% dalam variabel kompetensi SDM akan

mengakibatkan kenaikan sebesar 0,548 dalam kinerja pegawai. Kenaikan sebesar 1% dalam variabel karakteristik individu akan berdampak pada kenaikan sebesar 0,133 dalam kinerja pegawai. Pada table 1 juga menunjukkan bahwa kompetensi SDM (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (KP). Terlihat dari statistik uji t dengan  $|t \text{ hitung}|$  lebih dari besar t tabel ( $5,088 > 2,020$ ) dan p-value t yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Juga menunjukkan bahwa karakteristik individu (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (KP). Terlihat dari statistik uji t dengan  $|t \text{ hitung}|$  lebih dari besar t tabel ( $2,694 > 2,020$ ) dan p-value t yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,010 < 0,050$ ).

Sedangkan pada table 2 menunjukkan bahwa kompetensi SDM (K) dan karakteristik individu (KI) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (KP). Ini terlihat dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $19,670 > 3,226$ ) dan memiliki nilai p-value yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,700. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi pengaruh dari variabelvariabel bebas kompetensi SDM (K), dan karakteristik individu (KI) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel kinerja pegawai (KP) adalah sebesar 70,0%, sedangkan 30,0% lainnya disumbangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

**Tabel 1.** Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.623	.482		3.366	.002
KOMPETENSI SDM (K)	.548	.108	.577	5.088	.000
KARAKTERISTIK INDIVIDU (KI)	.133	.049	.306	2.694	.010

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (KP)  
**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2023

**Tabel 2.** Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.933	2	1.466	19.670	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.056	41	.075		
Total	5.989	43			

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI (KP)  
 b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU (KI), KOMPETENSI SDM (K)  
**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2023

**Tabel 3.** Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.700	.465	.27303

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU (KI), KOMPETENSI SDM (K)  
**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2023

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan jika kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKD Jakarta Selatan. Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini yaitu *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makin baik kompetensi seorang pegawai maka akan makin baik pula kinerjanya atau dengan kata lain semakin baik kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka akan makin baik pula kinerjanya. Guna mencapai kinerja pegawai yang optimal tentu diperlukan pegawai yang mempunyai *task achievement,*

*relation, managerial, dan leadership* yang tinggi sehingga dapat mendukung dan memudahkan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, juga dibutuhkan *personal attribute* yang baik dari pegawai guna menciptakan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan jika kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Nirman (2017) yang menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Callista (2016) yang menemukan

bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat dikemukakan bahwa kompetensi menjadi salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan jika karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKD Jakarta Selatan. Karakteristik individu merupakan bagian yang mendasari perilaku ditempat kerja. Indikator karakteristik individu dalam penelitian ini yaitu sikap, minat, kemampuan, dan nilai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makin baik karakteristik individu seorang pegawai maka akan makin baik pula kinerjanya atau dengan kata lain semakin baik segala bentuk perilaku yang dimiliki seorang pegawai berupa sikap, minat, kemampuan dan nilai dalam melakukan pekerjaannya maka akan makin baik pula kinerjanya. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda sehingga akan terbawa dalam dunia kerja, sehingga dapat menyebabkan kinerja satu orang dengan yang lain berbeda, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Hasil penelitian yang menemukan jika karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian yang dilakukan Lishandy (2018) yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Handayani (2016) serta Putriana dan

Subhan (2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Dwi Sagita (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar Makassar”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Begitu juga, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayat Ikhsan Hajati, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

### **Pengaruh Kompetensi SDM dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian diketahui jika kompetensi SDM dan karakteristik individu secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika kompetensi SDM dan karakteristik individu merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan jika kompetensi SDM dan karakteristik individu secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Agustina dan Hasibuan (2020) yang menemukan bahwa kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Begadai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makin baik kompetensi seorang pegawai maka akan makin baik pula kinerjanya atau dengan kata lain semakin baik kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka akan makin baik pula kinerjanya.
2. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makin baik karakteristik individu seorang pegawai maka akan makin baik pula kinerjanya atau dengan kata lain semakin baik segala bentuk perilaku yang dimiliki seorang pegawai berupa sikap, minat, kemampuan dan nilai dalam melakukan pekerjaannya maka akan makin baik pula kinerjanya.
3. Kompetensi SDM dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi SDM dan karakteristik individu dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah dalam rangka mempertahankan pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai maka pimpinan kantor dalam hal ini Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan harus senantiasa melakukan transfer pengetahuan yang berkala tetap mengembangkan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang berkala dan sistematis untuk menjaga kinerja pegawai yang tinggi. Untuk peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afitza Septia Wardani, Adrian, & Tyahya Whisnu Hendratni. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jimp : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110-124.
- Agustina, Maulia & Melisa Zuriani Hasibuan. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Begadai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, Vol. 1, No. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Arief Subyantoro. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman).
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azuar Juliandi, dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Boy Aulia Sastra. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4 No. 1. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Depdikbud. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, 2003. *Fundamentals of Management*. Business Publication, Texas.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Hajati, Dayat Ikhsan., dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 7, No. 1.
- Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jimp : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *Jimp : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.
- Hermansyah, Lies Putriana, & Nuruddin Subhan. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Investama Bersama. *Karya Ilmiah Mahasiswa: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pancasila (FEB-UP)*.
- Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig, 2005. *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Liana, B. D. A., Yuli Ardianto, & Bayu Retno. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *Jimp : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 8498.
- Lishandy, Nabilla Putri. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi: Universitas Brawijaya.
- Mahadevan, Ananthalakshmi, and Ming Hsiang Yap. 2019. Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 21(10):7-14.
- Mungkasa, Nirman Niswan. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Tesis: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.
- Murti, Sumarni dan Soeprihanto, John. 2007. *Pengantar Bisnis*. Edisi kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Muthia Roza Linda. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Volume 2, No. 4.
- Nisa, C. N., & Ramadhan, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (Kemendesa Pdt). *Jimp : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98-105.
- Pramularso, Egis Yani. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI
- Putri, Aprillia Syah & Mauli Siagian. 2023. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal: eCo-Buss*. Vol. 5, No. 3.
- Ricky W Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rusvitawati, Devi, Sugiati, Tinik, Dewi, Sari Maya. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 7, Nomor 1, 2019.
- Dwi Sagita, Desi. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah

- SulSelRaBar Makassar. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Stoner, J.A.F. 1986. *Manajemen*. Jilid 2, Edisi Kedua. Alih Bahasa Gunawan Hutahuruk. Jakarta: Erlangga.
- Subhan, M. Nuruddin, dkk. 2023. *Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah., 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wahjono, S. I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wati, Kadek Desiana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Kadek Sinarwati. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. eJournal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zwell, Michael. 2010. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc