

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMPETENSI KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN LIQUID PT INDOLAKTO DI PURWOSARI)

Oleh

Wahyu Sri Kunanti¹, Nasharuddin², Wahyu Wulandari^{3*}, Adya Hermawati⁴

^{1,2,3,4} Universitas Widyagama Malang

Jl. Taman Borobudur Indah No.1,

Email: ¹wahyusrikunanti@gmail.com, ²nasharuddinmas@gmail.com,

³Ndari.sodik@gmail.com, ⁴Wati_wati38@yahoo.co.id

Abstrak

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari yang berjumlah 120 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis jalur dan hipotesis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian setelah diolah dengan PLS Partial Least Square diperoleh bahwa Karakteristik Individu pada Departemen Liquid PT Indolakti di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Begitu pula dengan Kinerja Karyawan pada Departemen Liquid PT Indolakti di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Dan juga Kompetensi Karyawan pada Departemen Liquid PT Indolakti di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen Karakteristik Individu (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kompetensi Karyawan (Z). Selanjutnya Kompetensi Karyawan (Z) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan yang terakhir variabel Karakteristik Individu (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan mediasi kompetensi Karyawan (Z) pada Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan dan Kompetensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan

berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam sebuah perusahaan, manusia adalah faktor terpenting yang tidak

bisa disepelekan keberadaannya. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meraih tujuannya dan berkembang menjadi perusahaan yang besar sangat bergantung pada kualitas dan kepuasan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja

dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar -dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017).

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Karakteristik individu mencakup mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2015). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti, 2017). Sedangkan menurut (Mad Damuri, 2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Selain karakteristik individu, kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia

merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017).

Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan.

LANDASAN TEORI

1. Karakteristik Individu

a) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Hanifah, 2019). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti, 2017). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Mahardhika, 2014). Sedangkan menurut (Damuri, 2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

b) Faktor faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Usia: Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.
2. Jenis Kelamin: Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan

- kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.
3. Status Perkawinan: Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya.
 4. Jumlah Tanggungan: Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.
 5. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.
- c) Indikator Karakteristik Individu
- Ada empat indikator karakteristik individu menurut (Hanifah, 2019) di antaranya adalah sebagai berikut:
1. Kemampuan
 2. Nilai
 3. Sikap
 4. Minat
- 2. Kinerja Karyawan**
- a) Pengertian Kinerja Karyawan
- Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi (Fei, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Walsa, 2016). Kinerja adalah sebagai catatan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu (Budiarti, 2013).
- b) Faktor faktor Kinerja Karyawan
- Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kopelman (2015) adalah sebagai berikut:
1. Karakteristik individu: Karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, nilai dan norma..
 2. Karakteristik Pekerjaan: Karakteristik pekerjaan terdiri dari deskripsi pekerjaan, design pekerjaan, dan jadwal kerja.
 3. Karakteristik Organisasi: Karakteristik organisasi terdiri dari imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur dan organisasi, visi dan misi, kepemimpinan.
- c) Indikator Kinerja Karyawan
- Ada lima indikator kinerja menurut Robbins, dalam Fei (2017) diantaranya sebagai berikut:
1. Kualitas
 2. Kuantitas

3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

4. Kompetensi Karyawan

a) Pengertian Kompetensi

Kompetensi Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

b) Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif: Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat: Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur
3. Konsep Diri: Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan: Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan: Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

c) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)
2. Konsep diri (*self concept*)
3. Pengetahuan (*knowledge*)
4. Keterampilan (*skill*)
5. Motivasi kerja (*motives*)

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2016) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data, kemudian ditelaah.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, dengan metode yang bersifat kuesioner tertutup. Berikut ini adalah proses yang dilakukan dalam pengumpulan data:

- a. Survei awal dilakukan untuk mendapatkan ijin penelitian dan

sebagai pengamatan awal terhadap kondisi PT Indolacto Unit Purwosari yang menjadi obyek penelitian untuk memperoleh data-data yang terkait dengan penelitian serta sebagai dasar pengukuran kuesioner.

- b. Penyebaran kuissoner yang dilakukan untuk memperoleh data mengenai pernyataan responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari Karakteristik Individu, Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan.

A. Uji Hipotesis

a) Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini berguna untuk mengembangkan atau menggambarkan profil data penelitian, dan mengidentifikasi variabel-variabel pada setiap hipotesis. Pada penelitian ini, variabel penelitian yang dideskripsikan adalah Karakteristik Individu (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kompetensi Karyawan (Z).

Penelitian ini melibatkan 54 orang yang bersedia menjadi responden dan terdiri dari berbagai karakteristik demografi. Pengujian deskripsi karakteristik responden dilakukan menggunakan uji distribusi frekuensi dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 1

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	38	70.4
2	Perempuan	16	29.6
Usia			
1	18-25 tahun	11	20.4
2	25-40 tahun	43	79.6
Pendidikan			
1	SMA / Sederajat	20	37.0
2	Perguruan Tinggi	34	63.0
Bidang Pekerjaan			
1	Filling	22	40.7
2	Packing	22	40.7
3	Palletizier	5	9.3
4	Stock keeper	5	9.3
Masa Kerja			
1	1-2 tahun	7	13.0
2	2-10 tahun	47	87.0
	Total	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh 38 orang atau 70,4 persen laki-laki dan 16 orang atau 29,6 persen perempuan, sehingga dapat dinyatakan bahwa lebih banyak responden laki-laki yang diamati dalam penelitian ini. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh 11 orang atau 20,4 persen berusia 18-25 tahun dan 43 orang atau 79,6 persen berusia 25-40 tahun, sehingga dapat dinyatakan bahwa lebih banyak responden berusia 25-40 tahun yang diamati dalam penelitian ini. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan diperoleh 20 orang atau 37,0 persen menempuh pendidikan SMA dan 34 orang atau 63,0 persen menempuh pendidikan perguruan tinggi, sehingga lebih banyak responden yang menempuh pendidikan perguruan tinggi yang diamati dalam penelitian ini.

Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan diperoleh 22 orang atau 40,7 persen di bidang filling, 22 orang atau 40,7 persen di bidang packing, 5 orang atau 9,3 persen di bidang palletizier, dan 5 orang atau 9,3 persen di bidang stock keeper. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh 7 orang atau 13,0 persen telah bekerja selama 1-2 tahun dan 47 orang atau 87,0 persen telah bekerja selama 2-10 tahun, sehingga lebih banyak responden telah bekerja selama 2-10 tahun yang diamati dalam penelitian ini.

a) Uji Validitas dan Reabilitas

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu karakteristik individu (X), kinerja karyawan (Y), dan kompetensi (Z). Untuk memperoleh data dari variabel tersebut, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur atau alat untuk memperoleh jawaban dari responden. Untuk menilai kualitas kuesioner, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hit	r tabel	Ket.
Karakteristik Individu (X)				
1	Mampu bekerja sama dengan tim atau perorangan	0.605	0.361	Valid
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0.648	0.361	Valid
3	Memiliki toleransi yang tinggi	0.597	0.361	Valid
4	Saling menghormati antar rekan kerja	0.647	0.361	Valid
5	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	0.708	0.361	Valid
6	Sopan dan santun dalam bertindak	0.614	0.361	Valid
7	Mempunyai minat belajar lebih luas baik dalam jobdisk maupun diluar jobdisk	0.658	0.361	Valid
8	Memiliki ide ataupun inovasi demi kemajuan perusahaan	0.607	0.361	Valid
Prestasi Kerja (Y)				
1	Prestasi kerja bagus	0.521	0.361	Valid
2	Menghasilkan produk yang sesuai dengan standar perusahaan	0.607	0.361	Valid
3	Pencapaian target terpenuhi	0.766	0.361	Valid
4	Hasil produksi yang maksimal	0.833	0.361	Valid
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan tidak malu bertanya jika terjadi problem	0.591	0.361	Valid
6	Berinovasi untuk memperbaiki kekurangan produksi	0.560	0.361	Valid
7	Kecepatan dan ketepatan dalam menangani pekerjaan	0.858	0.361	Valid
8	Mengurangi break down atau target kerusakan	0.851	0.361	Valid
9	Memiliki kemampuan mengoperasikan lebih dari satu jenis mesin	0.510	0.361	Valid
10	Mandiri dalam pekerjaan dan tidak bergantung orang lain	0.706	0.361	Valid
Kompetensi (Z)				
1	Bersikap suportif dan tidak menjatuhkan siapapun	0.641	0.361	Valid
2	Berintegritas atau bersikap konsisten atas apa yang dikatakan dengan tingkah laku sesuai nilai nilai yang ada di perusahaan	0.661	0.361	Valid
3	Yakin dengan kemampuan diri sendiri	0.806	0.361	Valid
4	Mudah beradaptasi dengan keadaan maupun	0.871	0.361	Valid

No	Indikator	Loading	Stdev	T Stat	P	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Kualitas (Y1)	0.690	0.097	7.095	0.000	Valid
2	Kuantitas (Y2)	0.675	0.140	4.828	0.000	Valid
3	Ketepatan Waktu (Y3)	0.805	0.056	14.293	0.000	Valid
4	Efektivitas (Y4)	0.788	0.141	5.573	0.000	Valid
5	Kemandirian (Y5)	0.835	0.051	16.307	0.000	Valid
Kompetensi (Z)						
1	Karakter Pribadi (Z1)	0.701	0.110	6.359	0.000	Valid
2	Konsep Diri (Z2)	0.860	0.050	17.250	0.000	Valid
3	Pengetahuan (Z3)	0.854	0.057	14.951	0.000	Valid
4	Keterampilan (Z4)	0.866	0.049	17.833	0.000	Valid
5	Motivasi Kerja (Z5)	0.626	0.085	7.347	0.000	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil uji validitas konvergen terhadap karakteristik individu (X), kinerja karyawan (Y), dan kompetensi (Z) dengan model pengukuran reflektif diperoleh nilai loading faktor dari indikator lebih dari 0,500 sehingga indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
1	Karakteristik Individu (X)	Kompetensi (Z)	0.116	0.099
2	Karakteristik Individu (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0.529	0.511
	Kompetensi (Z)			

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil koefisien determinasi pengaruh antara karakteristik individu (X) terhadap kompetensi (Z) diperoleh nilai R square sebesar 0,116 yang artinya pengaruh terhadap

kompetensi (Z) dapat dijelaskan sebesar 11,6 persen oleh karakteristik individu (X), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil koefisien determinasi pengaruh antara karakteristik individu (X) dan kompetensi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai R square sebesar 0,529 yang artinya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 52,9 persen oleh karakteristik individu (X) dan kompetensi (Z), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Karakteristik individu sebagai variabel bebas, Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan Kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada Departemen liquid PT Indolakto di Purwosari, dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan dengan responden penelitian 54 orang. Menurut Hadi (2013) sampel adalah contoh atau sebagian individu yang diteliti, karena jumlah populasi penelitian yang besar dan tidak dapat diteliti seluruhnya. Teknik *sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang *representative* dari suatu populasi. Teknik *sampling* meliputi dua hal, yaitu seberapa besar ukuran sampel yang digunakan dan bagaimana proses atau teknik penarikan sampel tersebut. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah “Sampel Jenuh (*Total Sampling*)” atau Sensus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi karyawan pada departemen liquid PT Indolakto purwosari.

Pada variabel Karakteristik individu (X) menggunakan 4 indikator yaitu kemampuan, nilai seseorang, sikap dan minat. Untuk variabel Kinerja karyawan (Y) menggunakan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan untuk variabel

Kompetensi karyawan (Z) menggunakan 5 indikator yaitu karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan dan motivasi kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Karakteristik Individu adalah sebesar 4.46, berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pada departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.48, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah baik.

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Suhartono (2017), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Suardani (2021) yang menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Mahardhika, 2014). Maka disimpulkan karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Semakin baik karakteristik individu yang dimiliki

perusahaan, maka kinerja dan produktifitas perusahaan semakin baik.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kompetensi Karyawan

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Karakteristik Individu adalah sebesar 4.46, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pada departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kompetensi Karyawan adalah sebesar 4.46, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat tinggi.

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Suardani (2021), bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan. Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Jika karakteristik individu di sebuah perusahaan sangat baik dan di dukung oleh kompetensi karyawan yang baik, target perusahaan akan terpenuhi selain itu kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kompetensi Karyawan adalah sebesar 4.46, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Karyawan 4.48, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik.

Begitu juga dengan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Pramularso (2018), bahwa Kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari harus memiliki karyawan yang mampu berinovasi dan pengetahuan yang baik dibidangnya. Selain kinerja karyawan yang akan meningkat, produk yang dihasilkan perusahaan memiliki kualitas yang baik dan mampu bersaing di pasar konsumen.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kompetensi Karyawan

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Karakteristik Individu adalah sebesar 4.46, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pada departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik. Kemudian, Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk

Ko petensi Karyawan adalah sebesar 4.46, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat tinggi. Selanjutnya, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Karyawan 4.48, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan di departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik. Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kompetensi karyawan departemen Liquid PT Indolakto Unit Purwosari sudah sangat baik.

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan latar belakang penelitian ini bahwa pentingnya penerapan karakteristik individu dan kompetensi karyawan untuk menilai kinerja karyawan di PT. Indolakto unit Purwosari, karena kinerja yang baik dapat tercapai dengan karakteristik individu yang baik dan kompetensi yang maksimal. Perusahaan juga dapat mengetahui elemen-elemen / faktor yang bisa dijadikan tolak ukur untuk peningkatan pengukuran kinerja karyawan serta faktor penting dalam menilai kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi (Fei, 2018). Dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompetensi karyawan Departemen Liquid PT Indolakto unit Purwosari. Sebagaimana analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa: 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ;3) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, dan; 4) karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompetensi karyawan Departemen Liquid unit Purwosari.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka pada penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu yang semakin baik, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan Departemen Liquid unit Purwosari.
2. Karakteristik individu yang semakin baik, dapat meningkatkan Kompetensi karyawan Departemen Liquid unit Purwosari.
3. Kompetensi karyawan yang meningkat dapat meningkatkan Kinerja karyawan Departemen Liquid unit Purwosari.
4. Kompetensi karyawan yang meningkat berperan sebagai mediator atas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Departemen Liquid PT Indolakto unit Purwosari.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, berikut beberapa rekomendasi atau saran atas hasil penelitian ini:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut:
 - a. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya: reward dan lainnya.

- b. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

Bagi Pimpinan instansi tempat penelitian dan Pengelola Departemen Liquid PT Indolakto unit Purwosari, yakni dapat meningkatkan performa atau kinerja karyawan dengan cara menyediakan fasilitas kompetensi bagi karyawan yang mumpuni sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W. & Jogiyanto, 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- [2] Akter, M. & Sultana, N., 2020. Digital Marketing Communication and Customer Buying Decision Process in Pandemic Standpoint (COVID-19): An Empirical Study of Bangladeshi Customers' in Branded Cosmetics Perspective. Open Journal of Business and Management, 8(6).
- [3] Alma, B., 2016. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- [4] Arikunto, S., 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Revisi VI ed. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [5] Chaffey, D. & Ellis-Chadwick, F., 2016. Digital Marketing Strategy, Implementation, and Practice. 6 ed. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- [6] El-Moffock, N., 2021. The Impact Of Digital Marketing On Customer Purchase Decision In The Algerian Telecom Sector Case Study: Atm Mobilis. Journal of Financial, Accounting and Managerial Studies, 8(2).

-
- [7] Ghozali, 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS). 4 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
 - [8] Hetty, 2019. Pengaruh Digital Marketing, Online Customer Review Terhadap Kepercayaan Konsumen Dan Keputusan Pembelian (Studi Pada Produk Fashion Yang Dibeli Secara Online Oleh Pegawai Di Direktorat Jenderal Sumber Daya Perangkat Pos Dan Informatika Kementerian Kominfo. Repository UPNVJ.
 - [9] Kim, E. Y., 2004. Predicting online purchase intentions for clothing products. *European Journal of Marketing*, 38(7), pp. 883-897.
 - [10] Kotler, P. & Armstrong, G., 2014. Principles of Marketing. Global Edition. 15 ed. Upper Saddle River, NJ.: E. Pearson Prentice Hall.
 - [11] Kotler, P. & Keller, K. L., 2016. Marketing Management. 15 ed. England: Pearson Education Limited.
 - [12] McKnight, D. H., Choudhury, V. & Kacmar, C., 2002. The impact of initial Customer trust on intentions to transact with a web site: a trust building model. Elsevier Science B.V, *Journal of Strategic Information Systems*, Volume 11, pp. 297 - 323.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN