



PENGARUH PEMBERDAYAAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Irwan^{*1}, Pasrum Adam², Abdul Razak³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: irwan.s.sos77@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 10 Maret 2023</p> <p>Revised : 07 April 2024</p> <p>Accepted : 01 Mei 2024</p> <p>Publication : 31 Mei 2024</p>	<p>Abstract: <i>This research aims to identify and analyze the influence of work empowerment, job characteristics, and individual characteristics on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency. The sample in this study consisted of all employees at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency, totaling 51 people. This research employs multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (1) Work empowerment, job characteristics, and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency. (2) Work empowerment has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency. (3) Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency. (4) Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment in East Kolaka Regency.</i></p>
<p>Keywords: Work Empowerment Job, Characteristics, Individual Characteristics, Employee Performance</p> <p>Kata Kunci: Pemberdayaan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai</p>	<p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. (2) Pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. (4) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.</p>
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Menurut (Rivai, 2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran (Agustini, 2019). Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2020).

Mencapai kinerja yang diharapkan, maka hal yang terpenting adalah mengenali faktor-faktor yang ikut serta berperan dalam menentukan kinerja tersebut. Menurut (Rivai, 2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas (imbalan internal dan eksternal) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pemberdayaan kerja. Pemberdayaan secara umum adalah proses memberikan kesempatan kepada seseorang atau lebih untuk berpikir, berbicara, bertindak, berkeputusan terkait dengan pekerjaannya sehingga

pekerjaannya lebih cepat, singkat dan mudah. Menurut Yumus (2021), pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), pemberdayaan merupakan hubungan antarpersonal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antarkaryawan dan manajemen.

Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar atau lebih banyak tanpa harus terpaku pada seseorang yang lebih senior darinya atau lebih berpengalaman. Orang tersebut akan bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan pekerjaannya, misal yang tadinya orang itu hanya pekerja yang bekerja atas perintah atau suruhan menjadi orang yang memberi perintah kepada orang lain atau bawahannya (Marpaung et al., 2022). Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil beberapa poin penting terkait pemberdayaan, seperti pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, menciptakan kondisi saling percaya antarkaryawan dan manajemen, serta adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai oleh Jayanti dkk (2023), Rahmizar dan Arifin (2023) dan Thahir dkk (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Safitri (2022) dan Saputra dan Fermayani (2019) yang menemukan pemberdayaan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel

(2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Gibson (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai oleh Putra dan Rosita (2023), Syafitri, dkk (2023), Ningsih dan Nasution (2022), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Zayyan (2023) dan Putri dan Siagian (2023) yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Menurut Darma *et., al* (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Darma *et., al*, 2020).

Simamora (2021) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2020), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Widayani, dkk (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Anggraeny *et.,al* (2023), Febriyanti, dkk (2020) yang menemukan karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena empirik, diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, masih adanya perilaku tidak saling menghormati dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang belum bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Selain itu juga masih adanya sikap pegawai yang masih menganggap tidak semua pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, pegawai tidak mengikuti perintah atasan dan pegawai kurang sopan dalam bekerja, rendahnya absensi pegawai, semangat kerja yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang diperoleh pegawai, pelayanan yang kurang memuaskan sebagai bentuk rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Selain itu juga, pemberdayaan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur belum cukup optimal. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang memiliki konflik interpersonal dan juga ketidakharmonisan antar sesama pegawai, masih adanya penempatan posisi kerja pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan pegawai sehingga terjadi keterlambatan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu juga, karakteristik pekerjaan pegawai masih perlu untuk dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya harmonisasi antara bagian-bagian, harmonisasi antara atasan dan bawahan karena apabila ada kebijakan yang datangnya dari atasan tidak terlaksana di bawahan dengan baik, loyalitas kerja tidak terlihat pada pegawai, kontribusi yang diberikan oleh pegawai tidak maksimal, kesemua fenomena di atas dibuktikan dengan pekerjaan tidak terlaksana tepat waktu, pekerjaan terlaksana apabila diperintahkan terus menerus tidak dilaksanakan dengan kesadaran sendiri, penuh perhatian, tidak sesuai minat yang dimiliki, sehingga tidak ada kepuasan terhadap kinerja pegawai yang dirasakan.

Selain itu juga, karakteristik individu pegawai masih perlu untuk dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang memiliki persepsi yang bias atau salah tentang tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat mengarah pada ketidakpahaman terhadap harapan kerja atau kesalahan dalam prioritas pekerjaan. Akibatnya, pegawai mungkin tidak efektif dalam melaksanakan tugas mereka atau menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan atas fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "pengaruh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur".

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
2. Apakah pemberdayaan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
4. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Total pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur adalah 51 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 51 orang pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i* ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y	= Variabel Kinerja Pegawai	β_1	= Koefisien regresi X_1
X_1	= Variabel Pemberdayaan kerja	β_2	= Koefisien regresi X_2
X_2	= Variabel Karakteristik pekerjaan	β_3	= Koefisien regresi X_3
X_3	= Variabel Karakteristik individu	e	= Faktor kesalahan
β_0	= Konstanta		(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$, Variabel bebas (pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:85), yaitu:
 Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.
 Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29750.976	3	9916.992	320.701	.000 ^b
	Residual	1453.376	47	30.923		
	Total	31204.353	50			

- a. Dependent Variable: Y
 - b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.907	3.767		.506	.615
	X1	.827	.256	.273	3.235	.002
	X2	.948	.214	.439	4.423	.000
	X3	.892	.302	.290	2.953	.005

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 1,907 + 0,827 X_1 + 0,948 X_2 + 0,892 X_3$$

Dimana :

	Y = Kinerja Pegawai	α	= 1,907
	X ₁ = Pemberdayaan Kerja	β_1	= 0,827
	X ₂ = Karakteristik Pekerjaan	β_2	= 0,948
	X ₃ = Karakteristik Individu	β_3	= 0,892

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 1,907 sebelum dipengaruhi oleh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.
2. Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan kerja (X₁) sebesar 0,827, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan (X₂) sebesar 0,948, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (pemberdayaan kerja dan karakteristik individu) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X₃) sebesar 0,892, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (pemberdayaan kerja dan karakteristik pekerjaan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.950	5.56084

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,953 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur adalah 95,3% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,7%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur adalah sebesar 0,976. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar

0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur merasa pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan

karakteristik individu sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marpaung *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar atau lebih banyak tanpa harus terpaku pada seseorang yang lebih senior darinya atau lebih berpengalaman. Orang tersebut akan bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan pekerjaannya, misal yang tadinya orang itu hanya pekerja yang bekerja atas perintah atau suruhan menjadi orang yang memberi perintah kepada orang lain atau bawahannya. Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil beberapa poin penting terkait pemberdayaan, seperti pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, menciptakan kondisi saling percaya antarpegawai dan manajemen, serta adanya *employee involvement* yaitu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Semuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Darma *et., al*, (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Menurut Darma *et., al* (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Pengaruh Pemberdayaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yumus (2021) yang menyatakan bahwa pemberdayaan secara umum adalah proses memberikan kesempatan kepada seseorang atau lebih untuk berpikir, berbicara, bertindak, berkeputusan terkait dengan pekerjaannya sehingga pekerjaannya lebih cepat, singkat dan mudah. Menurut, pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), pemberdayaan merupakan hubungan antarpersonal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marpaung *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar atau lebih banyak tanpa harus terpaku pada seseorang yang lebih senior darinya atau lebih berpengalaman. Orang tersebut akan bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan pekerjaannya, misal yang tadinya orang itu hanya pekerja yang bekerja atas perintah atau suruhan menjadi orang yang memberi perintah kepada orang lain atau bawahannya. Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil beberapa poin penting terkait pemberdayaan, seperti pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, menciptakan kondisi saling percaya antarpegawai dan manajemen, serta adanya *employee involvement* yaitu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti dkk (2023), Rahmizar dan Arifin (2023) dan Thahir dkk (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2022) dan Saputra dan Fermayani (2019) yang menemukan pemberdayaan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik. Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Rosita (2023), Syafitri, dkk (2023), Ningsih dan Nasution (2022), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zayyan (2023)

dan Putri dan Siagian (2023) yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang menemukan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Darma *et., al*, (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Menurut Darma *et., al* (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2021) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Hackman dan Oldham (2018:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2020), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang

mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Widayani, dkk (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeny *et.,al* (2023), Febriyanti, dkk (2020) yang menemukan karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan pemberdayaan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan pemberdayaan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.
4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan karakteristik individu yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kolaka Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H dan Muhammad, S. K. (2019). *TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Erlangga, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darma, D. C., Purwadi, Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). *JOB CHARACTERISTICS, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AFFECTIVE COMMITMENTS AND EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, Vol. 1(1), 7-18.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2018). *PERILAKU DALAM ORGANISASI*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SIXTEENTH EDITION*. Florida International University. Florida: Pearson.
- Gibson. (2019). *MANAJEMEN PERSONALIA*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. (2018). *PERILAKU KEORGANISASIAN*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gomes, F. C. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hackman dan Oldham., (2013). *TEORI KEPUASAN KERJA. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Handoko, T. Hani. (2020). *MANAJEMEN PERSONALIA & SUMBERDAYA MANUSIA*. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PENGADAAN, PENGEMBANGAN, PENGKOMPENSASIAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M. (2019). *HUMAN RESOUCCE*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jackson , S. E., Schuler, R. S., dan Werner , S. (2018). *MANAGING HUMAN RESOURCES* (12 ed.). New York: Oxford University Press.

- Jayanti, Luh Pande Mirah, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, dan Daniel Manek. (2023). PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.SINAR PURNAMA LISTRIK. Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020
- Larasati, Sri. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, (2019). PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. Penerbit Universitas Terbuka, Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Kelima, PT. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. (2021). SDM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI KESEPULUH Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari. (2017). PERENCANAAN SDM UNTUK ORGANISASI PROFIT YANG KOMPETITIF. Yogyakarta : UGM Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2018). PENGANTAR TEORI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, Jakarta : Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. (2020). MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta : Balai Aksara.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
- Rahman, Fatur, et al. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK (STUDI PADA FISIP ULM BANJARMASIN). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 9, No. 1.
- Rahmizal Maizul dan Rahmat Arifin. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA SANJUNG BUANA SIJUNJUNG. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* Vol.2, No.2
- Riduwan. (2019). *SKALA PENGUKURAN VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN*. Bandung: Alfabeta.
- Ripul, Reja. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (STUDI PADA PEGAWAI PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-HONDA YOGYAKARTA). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTEK. CETAKAN PERTAMA*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2019). *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2020). *PADUAN LENGKAP SPSS 26*. Jakarta: PT.Elek Media Komputindo.
- Saputra, Juliadi dan Riche Fermayani, (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LABORATORIUM KLINIK PRAMITA PADANG. *Jurnal Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume V No. 1.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2018). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA PENDEKATAN ADMINISTRASI DAN OPERASIONAL*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA* . Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Siagian, Mahroni Permata Indah., Zulkifli Musannip Efendi Siregar dan Bhakti Helvi Rambe. (2023). THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE BY MEDIATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION AT

- THE LABUHANBATU YOUTH AND SPORTS CULTURE AND TOURISM SERVICE. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) Vol. 6. No. 1. e-ISSN: 2621-606X
- Simamora, Henry. (2021), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James dan Edward Freeman. (2017). MANAJEMEN JILID I, terjemahan Alexander Sindoro, Jakarta. PT. Prahallindo.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Suwanto. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BMT ELRAUSHAN TANGERANG. Jenius Vol.3. No.2
- Thoha, Miftah. (2019). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. (2020). PEMASARAN STRATEGIK DOMAIN, DETERMINAN, DINAMIKA. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Wahjono, Sentot Imam. (2020). PENGANTAR BISNIS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibowo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wilson dan Heyyel. (2017). HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Winardi. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wiyono, Gendro, (2020), MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT ANALISIS SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. (2018). TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.