

---

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS  
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA  
SUMATERA UTARA)**

<sup>1</sup>Siti khadijah, <sup>2</sup>Hardi Mulyono, <sup>3</sup>Abd.Rasyid Syamsuri

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Email: <sup>1</sup>[Sitikhadijah991099@gmail.com](mailto:Sitikhadijah991099@gmail.com), <sup>2</sup>[hardimulyono@umnaw.ac.id](mailto:hardimulyono@umnaw.ac.id),  
<sup>3</sup>[abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id](mailto:abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id)

Corresponding email author: [sitikhadijah991099@gmail.com](mailto:sitikhadijah991099@gmail.com)

---

*Abstract. This study aims to analyze the effect of empowering human resources and individual characteristics on employee performance (a case study at the North Sumatra Youth and Sports Office). The method used in this research is quantitative. This research was conducted at the Department of Youth and Sports of North Sumatra, which is located at Jl. Williem Iskandar No.9, Memories Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Deli Serdang Regency, North Sumatra. The research method used in this study is the method of observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study amounted to 168, in determining the sample taken using the Slovin formula, and using probability sampling technique, namely proportional stratified random sampling, namely sampling that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be sampled. selected as a member of the sample, the sample in this study amounted to 118 samples. The analytical method used is the multiple linear regression method using the SPSS program. The results of the research with a partial test that HR Empowerment has a t value of  $7.484 > 1.6578$ , so it can be concluded that the HR Empowerment variable has a positive and significant effect on the Performance of the Youth and Sports Office of North Sumatra. Individual Characteristics has a t-count value of  $7.844 > 1.6578$ , so it can be concluded that individual characteristics have a positive and significant effect on the performance of the Youth and Sports Office of Sumatra Province. Based on the results of the F test (simultaneous) that simultaneously HR Empowerment and Individual Characteristics have a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) show that HR Empowerment and Individual Characteristics have an influence on employee performance of 62.7%, while the remaining 37.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords: Employee Performance, HR Empowerment, Individual Characteristics***

---

## **I. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi atau instansi akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia dimana sumber daya manusia itu sendiri berfungsi sebagai penggerak sumber daya yang lain. Mengingat akan pentingnya faktor keberadaan sumber

daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Wibowo (2016:8) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, sehingga dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja instansi ataupun suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target dan tujuan dari organisasi.

**Tabel 1**

**Data Kegiatan Seminar/Pelatihan yang di laksanakan kepada Masyarakat Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara**

No	Nama Kegiatan	Tempat	Tanggal	Jumlah Peserta
1	Jahit Menjahit	Aula Dinas Pemuda dan Olahraga	11 September 2020	40
2	Salon Kecantikan	Salon Raysah Sunggal	18 September 2020	40
3	Baber Shop	Giovani Baber Shop	25 September 2020	30
4	Komputer	Aula Pusat Pendidikan dan Latihan Atlet Pelajar Sunggal	02 Oktober 2020	40
5	Forum SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah)	Aula Pusat Pendidikan dan Latihan Atlet Pelajar Sunggal	15 Oktober 2020	33
6	Pelatihan Wasit Atletik	Aula Pusat Pendidikan dan Latihan Atlet Pelajar Sunggal	22 Oktober 2020	20
7	Pelatihan Standarisasi Keolahragaan	Aula Pusat Pendidikan dan Latihan Atlet Pelajar Sunggal	20 November 2020	33

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tabel dapat dilihat bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara sangat rutin melaksanakan kegiatan seminar/pelatihan demi meningkatkan kinerja para pegawainya

sehingga dengan pemberdayaan pegawai secara optimal diharapkan visi dan misi serta tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Namun dalam memaksimalkan pemberdayaan pegawai ini selalu saja menemukan kendala-kendala yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara mandiri, padahal pegawai tersebut kerap diberi pengarahan dan pelatihan kerja. Selain itu ada pegawai yang sudah lama bekerja belum memiliki dedikasi yang cukup terhadap instansi, masih saja mereka bekerja sebatas tanggung jawab, kurang mau memberikan keterlibatan lebih jauh lagi, misalnya membantu pegawai yang masih baru. Kinerja kerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, karakteristik individu juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan yang bergerak di dalam pelayanan publik memerlukan pegawai dengan profesionalisme kerja yang baik karena kinerja pegawai akan mendapat penilaian langsung dari masyarakat itu sendiri. Karena kinerja pegawai yang rendah akan berdampak kepada kualitas pelayanan publik suatu instansi pemerintah publik yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Sehingga baik atau tidaknya karakteristik individu yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pemberdayaan yang diterapkan oleh sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dengan adanya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan karakteristik individu terhadap kinerja secara langsung kepada pegawai kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Sumatera Utara. Maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan “Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara)”.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Pemberdayaan SDM ( $X^1$ )**

Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya melepaskan mereka dari halangan-halangan yang memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka. Menurut Sedarmayanti (2013:123) mengemukakan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Menurut Mardikanto (2013:128) menyatakan bahwa *Empowerment* atau pemberdayaan Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perlibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan). Mulyadi ((2012:135) menyatakan bahwa: Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan.

### **2. Karakteristik Individu ( $X^2$ )**

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki. Dalam penelitian Laksmi (2016:26), menyebutkan ada beberapa indikator karakteristik individu (a). Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (b) Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskannya, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. (c) Sikap (*attitude*), adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. (d) Minat (*interest*), adalah sikap

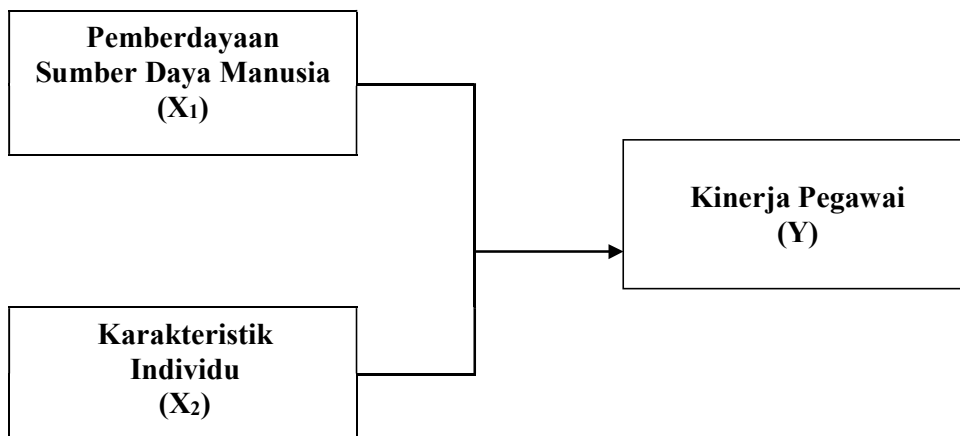
yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Moheriono (2014:95) mengemukakan bahwa Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2011:75) Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

- a. Dimensi Kualitas Kerja dengan indikator: kemampuan, keterampilan dan hasil kerja
- b. Dimensi Kuantitas Kerja dengan indikator: waktu dalam bekerja dan pencapaian target.
- c. Dimensi Kerjasama dengan indikator: jalinan kerja sama dan kekompakan.
- d. Dimensi Tanggung Jawab dengan indikator: hasil kerja dan mengambil keputusan.



- e. Dimensi Inisiatif dengan indikator: kemauan dan kemandirian.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan lancar untuk itu penulis membuat penelitian yang bersifat studi deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kecamatan. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara sebanyak 168 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus *slovin*, dan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*, dimana pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 118 orang.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari populasi asli

penelitian yang berjumlah 168 responden secara acak dengan kriteria pengukuran nilai 0,5. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut: dengan kriteria sebagaiberikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas ( $X^1$ )

Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan XI.P1	0,649	0,5	Valid
Pernyataan XI.P2	0,878	0,5	Valid
Pernyataan XI.P3	0,740	0,5	Valid
Pernyataan XI.P4	0,831	0,5	Valid
Pernyataan XI.P5	0,709	0,5	Valid
Pernyataan XI.P6	0,795	0,5	Valid
Pernyataan XI.P7	0,831	0,5	Valid
Pernyataan XI.P8	0,818	0,5	Valid
Pernyataan XI.P9	0,809	0,5	Valid
Pernyataan XI.P10	0,856	0,5	Valid

Sumber: hasil penelitian, 2021

Tabel. 4.II Koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	3.18760

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), Pemberdayaan SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,627 hal ini berarti 62,7% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya (100% - 62,7% = 37,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pemberdayaan SDM dan karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara), maka dapat penelitian ini kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $7,484 > 1,6578$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $7,484 > 1,6578$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara dengan nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar  $(96,597 > 3,0751)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan SDM dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLSRegresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jacobis, G. V. et. al. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No. 24 Juni 2017, Hal. 2015 -2022. ISSN 2303-1174.

- Laksmita, N. (2016). Pengaruh Arus Kas dan Likuiditas Terhadap Financial Distress (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Properti dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1. No.1.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, E. (2012). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Edisi 5. Cetkan sebelas. STIE YKPN.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogi*. Volume I Nomor 2.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-15. Edisi Revisi. Bandung: Refika Adiatama.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ullah, M. I. et. al. (2015). *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Volume 5. Issue 2. ISSN 2250-3153.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.