

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KARAKTERISTIK
INDIVIDU DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. SINAR PURNAMA LISTRIK**

**Luh Pande Mirah Jayanti¹, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja², Daniel
Manek³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: mirahjayanti.mj@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada peningkatan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dimulai dari pemberdayaan terhadap karyawan, karakteristik individu karyawan dan insentif karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan pada lokasi CV. Sinar Purnama Listrik dan sample dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

Teknis Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasdisitas, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, Uji simultan dan Uji parsial.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik, sehingga jika pemberdayaan karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, 2) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik, sehingga jika karakteristik individu ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, 3) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik, sehingga jika insentif meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu, Insentif,
Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang

sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsidan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Kinerja Karyawan merupakan hasil dari manajemen

sumber daya manusia yang telah dilakukan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Masram (2017:139) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Pemberdayaan Karyawan secara merata dan menyeluruh. Menurut Saleem *et al.* (2019), Pemberdayaan Karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Menurut Sudiyadnyana (2019) Pemberdayaan Karyawan adalah salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas.

Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, karakteristik individu dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratiwi, M. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Dinda, *et. al*

(2019), Irfandi, *et.al* (2017), Nico (2020), Qiranasari, *et. al*, (2020), Oktaviani (2020) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Fadil (2019) yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Arifudin, *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain Pemberdayaa Karyawan, untuk meraih kinerja karyawan dalam perusahaan secara optimal dan menyeluruh, maka sangat diperlukan Karakteristik Individu dari masing-masing karyawan. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki masing-masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan akulturasi karir karyawan, namun selain karakteristik individu masing-masing karyawan hal-hal yang mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari lingkungan kerja (Musriha 2017:21). Menurut Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.

Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Dessy, *et al.*, (2019) karakteristik individu secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Monika, (2020),

Agustina *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hajati *et al.*, (2018) dan Desyinta *et al.*, (2019) menyatakan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Musriha (2017), Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi yang dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa, “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. “Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Hasil penelitian oleh Alfarizi, *et al.*, (2022) bahwa Insentif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Salbiyah dan Mahardika (2017), Busro (2018), Tarigan (2019) menyatakan bahwa Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Busro (2018) menyatakan Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan ditemukan ketidak signifikan dan celah pada berbagai penelitian. Begitu juga Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan

yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yaitu karyawan sering datang terlambat dan dijumpai pula karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang belum terselesaikan dikerjakan diluar kerja atau lembur. Hal ini diperkuat dengan tingkat absensi karyawan CV. Sinar Purnama Listrik dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021 cenderung tinggi dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,60%. Menurut Yasa (2018) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Fenomena yang terjadi pada CV. Sinar Purnama Listrik yakni pada variabel pemberdayaan karyawan akan diteliti pada *briefing* awal atau sering disebut sebagai persiapan ulang. Pelatihan atau *training* pada karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain Mengembangkan pemberdayaan karyawan, CV. Sinar Purnama Listrik selalu mengedepankan karakteristik individu dalam kemampuan karyawan yang berupa penilaian pada setiap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, sikap yang harus dijunjung tinggi saat bekerja diperusahaan, minat tertentu yang dapat menjadi potensi pengembangan diri karyawan. Adanya insentif yang baik, maka pemberdayaan karyawan dan penguatan karakteristik individu dapat dimaksimalkan. Insentif yang dilakukan pemilik CV. Sinar Purnama Listrik pada karyawannya dinilai dari lamanya karyawan bekerja, jabatan karyawan, kebutuhan pada masing-

masing karyawan yang menjadi motivasi utama untuk bekerja pada perusahaannya. Kinerja karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik masih tergolong rendah.

Berdasarkan fenomena dan hasil peneliti yang bervariasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Purnama Listrik”.

1) Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?

2) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik

II. Tinjauan Pustaka

1. Goal Setting Theory

Menurut Justin (2019), goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017:139) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi *et al.* (2022) menyatakan bahwa “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”, yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut Kurniawan (2022) sebagai berikut :1) Kuantitas kerja merupakan jumlah karya yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. 2) Kualitas kerja adalah sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan. 3) Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. 4) Kreativitas adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyesuaikan persoalan yang timbul. 5) Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk bekerjasama

dengan oranglain (sesama anggota organisasi). 6) Keteguhan adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya. 7) Inisiatif adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab. 8) Kualitas pribadi adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi yang baik.

3. Pemberdayaan Karyawan

Menurut Wibowo (2018) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah. Menurut Saleem *et al.* (2019), Pemberdayaan Karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Dalam penelitian ini pemberdayaan karyawan diukur dengan indicator menurut Saleem *et al.* (2019) sebagai berikut: 1) *Desire* (keinginan), tahap pertama dalam *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. 2) *Trust* (kepercayaan), sejauh mana karyawan membangun kepercayaan dengan manajemen. 3) *Confident* (kepercayaan diri), setelah adanya rasa saling percaya dapat menimbulkan percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. 4) *Credibility* (kredibilitas), menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan

lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. 5) *Accountability* (pertanggung jawaban), sejauh pertanggung jawaban pada wewenang yang di berikan. mana karyawan 6) *Communication* (komunikasi), adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

4. Karakteristik Individu

Menurut Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Fauziah (2019) karakteristik individu adalah cara seseorang memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Dalam penelitian ini karakteristik individu diukur dengan indikator Menurut Theresia (2021) sebagai berikut. 1) Kepribadian adalah jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya Robbins mengemukakan sifat kepribadian yang relevan dengan perilaku organisasi yaitu: evaluasi diri inti, pengawasan diri dan kepribadian proaktif. 2) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 3) Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku.

5. Insentif

Menurut Anggoro *et al* (2020) Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan insentif bersifat tidak tetap. Menurut Priansa (2017) Insentif adalah material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Dalam penelitian ini karakteristik individu diukur dengan indikator insentif menurut Rivai (2019) sebagai berikut : 1) Lama Kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan. 2) Senioritas, merupakan masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam pekerjaan. 3) Kebutuhan, karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. 4) Keadilan dan Kelayakan merupakan pemberian intensitas yang harus adil dan juga layak bagi karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan. 5) Evaluasi Jabatan merupakan penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

6. Penelitian Terdahulu

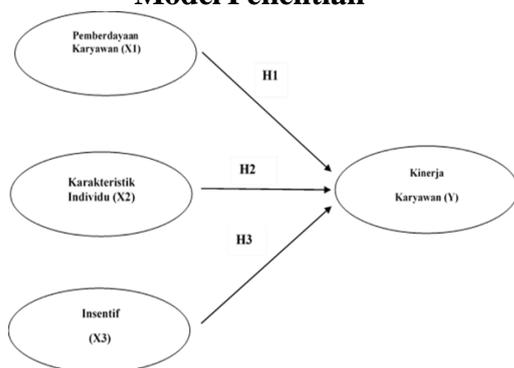
Pratiwi, M. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Dinda, *et. al* (2019), Irfandi, *et.al* (2017), Nico (2020), Qiranasari, *et. al*, (2020), Oktaviani (2020) yang

menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Fadil (2019) yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Arifudin, *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dessy, *et al.*, (2019) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Monika, (2020), Agustina *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hajati *et al.*, (2018) dan Desyinta *et al.*, (2019) menyatakan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Alfarizi, *et al.*, (2022) bahwa Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Salbiyah dan Mahardika (2017), Busro (2018), Tarigan (2019) menyatakan bahwa Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Busro (2018) menyatakan Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Gambar 1.2 Model Penelitian



Sumber: Kerangka Berpikir 2022

Hipotesis

- H1: Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
- H2: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
- H3: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik.

IV. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada CV. Sinar Purnama Listrik yang terletak di Jalan Imam Bonjol Gg. Mahkota Denpasar Barat. Obyek penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, karakteristik individu dan insentif terhadap kinerja karyawan Pada CV. Sinar Purnama Listrik yang berjumlah 50 orang. Teknik penentuan sample yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dimana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji pada model yang telah dibangun, seperti: uji normalitas, multikolinieritas,

heteroskedastisitas, koefisien determinasi (R^2) dan uji t

V. Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.1 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.488	3.914		1.402	.168
	X1	.462	.189	.290	2.445	.018
	X2	.487	.229	.262	2.124	.039
	X3	.474	.133	.392	3.555	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Pengolahan data (2022)

Jadi didapatkan persamaan regresi berdasarkan tabel 5.9 di atas yaitu :
 Keterangan : Pemberdayaan Karyawan(X1), Karakteristik Individu (X2), dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Purnama Listrik.

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

$$Y = 5,488 + 0,462(X_1) + 0,487(X_2) + 0,474(X_3)$$

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 5,488 merupakan konstanta saat variable kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable pemberdayaan karyawan(X1), karakteristik individu (X2), Promosi (X3). Jika variable independent tidak ada maka variable kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan atau sama dengan (0).
2. Nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan (X1) adalah sebesar 0,462 artinya apabila variabel pemberdayaan karyawan (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X2) adalah sebesar 0,487 artinya apabila variabel karakteristik individu

(X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y1) akan meningkat.

4. Nilai koefisien regresi insentif (X3) adalah sebesar 0,474 artinya apabila variabel insentif (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2) Uji Normalitas

Nilai uji normalitas yaitu 0,171 dimana nilai ini lebih besar dibandingkan nilai signifikan pada uji Normalitas yaitu 0,05.

3) Multikolinieritas

Nilai Vif Variabel X1 adalah 1,658 Variabel X2 adalah 1,792 dan Variabel X3 adalah 1,435. Dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut kurang dari nilai signifikan VIF yaitu 10. dan Tolerance Value Variabel X1 adalah 0,603, Variabel X2 adalah 0,558 dan Variable X3 adalah 0,697. Dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut lebih dari nilai signifikan Tolerance Value adalah 0,1.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan yang lain. Data menunjukkan penyebaran yang tidak teratur. Maka dari itu uji Heteroskedastisitas berhasil.

5) Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 5.1 di atas yaitu hasil uji t dan masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000. Artinya terdapat pengaruh pemberdayaan

karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

- b) Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000. Artinya terdapat pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.
- c) Insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000. Artinya terdapat pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

5.3 Pembahasan

- 1) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik.

Hal ini berarti bahwa semakin baik Pemberdayaan Karyawan (X1) pada CV. Sinar Purnama Listrik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga sebaliknya apabila Pemberdayaan Karyawan (X1) rendah maka Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Sinar Purnama Listrik juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahri Nur Adiat Utomo (2019) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator.

- 2) Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik.

Hal ini berarti bahwa semakin baik Karakteristik Individu (X2) pada CV Sinar Purnama Listrik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga sebaliknya apabila Karakteristik Individu (X2) rendah maka Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Sinar Purnama Listrik juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monika (2020) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang.

3) Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik.

Hal ini berarti bahwa semakin baik Insentif (X3) pada CV. Sinar Purnama Listrik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga sebaliknya apabila Insentif (X3) rendah maka Kinerja Karyawan (Y) pada CV Sinar Purnama Listrik juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saroyo Saroyo (2022) yang menunjukkan bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Pengaruh Insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

VI. Kesimpulan

1) Simpulan

1. PEMBERDAYAAN KARYAWAN (X1) BERPENGARUH POSITIF DAN SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y). Dari hasil penelitian ini

dapat diinterpretasikan jika karakter PEMBERDAYAAN KARYAWAN semakin baik maka KINERJA KARYAWAN akan semakin meningkat.

2. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2) BERPENGARUH POSITIF DAN SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y). Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan jika karakter KARAKTERISTIK INDIVIDU semakin baik maka KINERJA KARYAWAN akan semakin meningkat.
3. INSENTIF (X3) BERPENGARUH POSITIF DAN SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y). Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan jika karakter INSENTIF semakin baik maka KINERJA KARYAWAN akan semakin meningkat.

2) Saran

- a. Pada variabel PEMBERDAYAAN KARYAWAN lebih ditingkatkan secara menyeluruh dengan karyawan mendapatkan bimbingan dan pengawasan yang baik sehingga KINERJA KARYAWAN dapat meningkat.
- b. Pada variabel KARAKTERISTIK INDIVIDU lebih disesuaikan secara menyeluruh dengan karyawan yang tidak disamaratakan satu sama lain, dengan alasan perbedaan karakteristik pada masing-masing karyawan sehingga

Kinerja karyawan dapat meningkat.

- c. Pada variabel Insentif lebih dibagikan secara menyeluruh dengan karyawan yang sesuai pencapaian pekerjaan masing-masing secara adil, dengan ini karyawan lebih termotivasi sehingga Kinerja karyawan dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Alfarizi, A., Suharini, S., & Hastasari, R. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Pada PT Ganda Mady Indotama. *Jurnal Akrab Juara*, 7(1), 1-11.
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 728-738.
- Arifudin, A., Brasit, N., dan Parawansa, D. 2018. The influence of empowerment and organizational culture on work satisfaction and their impact on employee performance at Dinas Perhubungan Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 15-36.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.
- Dewi, I. G. A. A., Agung, A. A. P., & Atmaja, N. P. C. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. *EMAS*, 3(5), 144-157.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Irfandi, I. (2017). Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Kapasa Raya Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar (Studi Kasus Program CSR PT. Maruki International Indonesia) (*Doctoral dissertation*,

*Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar).*

- Jakfar, A. A. (2017). Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online)*, 2319-7064.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). The concept of management: In search of a new definition. In *HR Governance* (pp. 3-26). Springer, Cham.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 165-170.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profrsional*. Edisi Kedua. Penerbit Zifatama Publisher.
- Monika, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang (*Doctoral dissertation*, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Musriha, J. P. Pramitasari, B. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol 3 (3). 788-795.
- Oktaviani, Hanifa. 2020. Pengaruh Pemberdayaan, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gading Sukses Makmur). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang.
- Pratiwi, M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Pelatihan dan Pendidikan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel XYZ (*Doctoral dissertation*, Universitas Multimedia Nusantara).
- Priansa, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Qiranasari, D., Setyariningsih, E., Kasnowo, 2020. Pengaruh Kerjasama Tim, Pendidikan dan Pelatihan, Pelibatan dan Pemberdayaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Outlet Mojokerto). *Skripsi*. Universitas Islam Majapahit.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 14(02).
- Saleem, M. A. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective.

*International Journal of Bank
Marketing.*

Tarigan, D. I. (2019). Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Abadi Jaya Bersama Medan.*

Theresia, L. (2021). Menguji Hubungan Aspek-Aspek Total Quality Management (TQM) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerja (Studi Kasus CV. Bandung Jaya Rubber). *Skripsi.* Institut Teknologi Indonesia Tangerang.