

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA OPERATOR SD NEGERI DI JAKARTA TIMUR

Eni Wahyuni.¹

***Abstract:** The purpose of this research is to determine the effect of job characteristic and empowermen on job performance the personil state primary school in east jakarta. The research methodology was survey which were selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1) job characteristic has a positive direct effect in job perfromance, (2) empowerment has a positive direct effect in job performance, (3) job characteristic has a positive direct effect in empowerment.*

***Keywords:** job characteristic, empowerment, job performance.*

PENDAHULUAN

Operator sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pendataan pendidikan dasar atau yang dikenal dengan Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Berbagai kebijakan pendidikan seperti penyaluran dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), tunjangan guru serta bantuan bagi siswa tidak mampu didasarkan pada data yang telah diinput oleh operator sekolah. Oleh karenanya kepala sekolah diharapkan memberikan perhatian penuh kepada mereka dengan menyediakan kelengkapan data yang dibutuhkan. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar, Thamrin Kasman, "Dibandingkan dengan guru, nasib operator sekolah memang sangat memprihatinkan. Disaat guru dihadiahi dengan berbagai tunjangan seperti tunjangan profesi, honor daerah, tunjangan inpassing dan sebagainya, operator sekolah hanya bisa bersedih. Bahkan operatorlah yang paling sibuk menyiapkan persyaratan untuk guru-guru yang akan mencairkan tunjangan. Mulai dari menyiapkan berbagai SK sampai dengan melakukan update data online yang sebenarnya merupakan tugas guru. Masih beruntung jika ada guru yang mengingat jasa-jasa mereka dengan menyisihkan sebahagian rezekinya saat tunjangan tersebut cair. Namun tidak sedikit juga yang berpura-pura lupa seakan operator sekolah tidak pernah membantunya

Untuk menghindari kesenjangan lebih lanjut, pemerintah diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan operator sekolah dengan cara mengeluarkan kebijakan yang melindungi profesi mereka. Program sertifikasi hendaknya tidak hanya diberlakukan bagi tenaga pendidik saja namun juga tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan sebagai salah satu komponen yang turut berperan penting dalam menyukseskan program pemerintah, tenaga kependidikan terutama yang bertugas

¹ Guru SD Al Azhar Islam Rawamangun

sebagai operator sekolah juga memiliki hak untuk meningkatkan kompetensi serta kesejahteraannya.

Hasil dari kesimpulan dirumuskan dalam wujud rencana membangun pusat referensi data nasional yang mencakup sekolah, siswa, guru yang disebut DAPODIK (Data Pokok Pendidikan). Adapun untuk tenaga pendidik dan kurikulum akan dibangun di tahap selanjutnya. Sistem DAPODIK mengacu pada sistem perbankan yaitu yang bersifat real time online dan mencontoh implementasi layanan PSB Online yang marak diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten di masa itu. Untuk mendukung sistem Dapodik yang bersifat online dan real time tersebut dibutuhkan infrastruktur jaringan online skala nasional. Biro PKLN bekerjasama dengan Direktorat PSMK Mandikdasmen dalam upaya membangun jaringan online skala nasional tersebut yang lebih dikenal dengan nama JARDIKNAS untuk mendukung program DAPODIK.

Proses pemutakhiran data sekolah dan data siswa masih berlangsung di seluruh Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten se Indonesia dengan memanfaatkan sepenuhnya koneksi dari JARDIKNAS sesuai dengan rencana yang telah disusun pada awal tahun 2006 lalu. Blockgrand tahap 2 untuk pemutakhiran data siswa dan sekolah kembali digelar. Untuk pertama kalinya sistem DAPODIK memproses data kenaikan dan kelulusan secara otomatis sebagai bagian dari proses pemutakhiran data. Adapun proses validasi dan verifikasi status kelulusan dan kenaikan siswa dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan secara online real time. Program SchoolNet mulai dipersiapkan untuk meningkatkan keterjangkauan akses JARDIKNAS hingga ke tingkat sekolah-sekolah. SchoolNet dirancang untuk mendukung akses DAPODIK hingga ke tingkat sekolah-sekolah. Terdapat dua jenis SchoolNet, yaitu: basis Speedy Telkom dan SchoolNet basis Wifi. Program JARDIKNAS dipindah ke Pustekom dengan alasan Tupoksi. Termasuk DAPODIK juga dipindahkan ke PSP Balitbang. Tim Jardiknas (DAPODIK) Biro PKLN dibubarkan

Banyak operator sekolah hingga saat ini masih berjuang siang malam melakukan sinkronisasi, sejak diedarkan aplikasi Dapodik 2013 versi 2.0.6 beserta *patch*-nya karena begitu banyak kendala ditemui. Di antaranya begitu rumit dan kompleksnya sistim pengisian Dapodik 2013, susahnya sinkronisasi, dan kurangnya pengetahuan operator sekolah dalam mengaplikasikannya serta menangani permasalahan-permasalahan yang muncul. Di sisi lain, para operator sekolah juga mendapatkan tekanan dari para guru bersertifikasi dan kepala sekolah. Ada beban moral operator agar mengisikan data-data secara benar dan tepat waktu. Sejak penggunaan dapodik sebagai satu-satunya data pokok pendidikan, data yang benar dan akurat mutlak diperlukan. Apalagi kini dapodik diperluas pemanfaatannya dalam proses pencairan dana aneka tunjangan bagi para guru, Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Bantuan Siswa Miskin (BSM), hingga dana rehabilitasi sekolah. Ini jelas menambah beban kerja dan moral para operator sekolah. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja operator sangatlah penting didalam roda kehidupan di sekolah dimana pekerjaan yang cukup berat, karakteristik pekerjaan yang tidak semua orang bisa mengerjakannya, pemberdayaan para operaor sekolah

demikian terwujudnya sebuah sistem pendidikan yang tersinkron, reward yang harus diterima oleh operator sekolah.

Kinerja

Kinerja sebagai unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja tersebut merupakan akumulasi dari sejumlah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki yang dinyatakan dalam perilaku aktual atau disebut unjuk kerja. Kinerja atau unjuk kerja bisa bersifat institusional atau individual. Kinerja secara institusional merupakan akibat dari visi misi dan sasaran-sasaran yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Kinerja institusional atau organisasi telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dalam teori organisasi dirinci dalam sejumlah peranan-peranan yang dilakukan oleh personal organisasi. Tatkala tugas dan fungsi organisasi dirinci ke dalam peran-peran tertentu maka kerja tersebut merupakan kinerja pegawai secara individual. Jason A. Colquitt, J. LePine, dan Michel J. Weson (2015:35), *"job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*. Kinerja adalah secara umum adanya seperangkat nilai yang memberikan kontribusi perilaku karyawan secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2014:72), *"job performance a set of employee work related behavior designed to accomplish organizational goals"*. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Diperkuat kembali oleh Jarunne Saetang (2010:33), *"job performance is the set of worker's behaviors that can be monitored, measured, and assessed achievement in individual level"*. Kinerja adalah suatu bentuk perilaku kerja yang dapat dilihat, dinilai, diperkirakan prestasinya di tingkat perorangan.

Menurut John R. Schermerhorn (2005:386), *"job performance is measured as the quantity of task accomplished by and individual or group"*. Kinerja adalah pekerjaan diukur sebagai jumlah tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Senada Leslie W. Rue, Lloyd L. Byars (2003:359) mengatakan bahwa kinerja adalah, *"job performance is the net effect of an employee's effort as modified by abilities, role perceptions, and result produced. This implies that performance in a given situation can be viewed as resulting from the interrelationships among effort, abilities, role perceptions and result produced"*. Kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai menyelesaikan persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan akibat bersih dari usaha pegawai yang dibuat oleh kemampuan dan persepsi terhadap peran atau tugas dan hasil. Sementara itu Chuck Williams (2005:551) bahwa, *"job performance is how well someone performs the requirements of the job"*. Kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan kebutuhan pekerjaan tersebut.

Dari uraian di atas dapat disintesis kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: perilaku dalam bekerja, ketaatan dan tanggung jawab.

Karakteristik Pekerjaan

Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan. Istilah karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (2011:4), *"job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior"*. Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja.

Selanjutnya Jeniffer M. George, Gareth R. Jones (2012:186), *"job characteristics models an approach to job design that aims to identify characteristics that make job intrinsically motivating and the consequences of those characteristics"*. Model karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan desain pekerjaan yang bertujuan untuk karakteristik identitas yang membuat pekerjaan intrinsik dan memotivasi, konsekuensi dari karakteristik. Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2007:256) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan, *"core job dimensions are common characteristics found to a varying in all jobs"*. Karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menilai karakteristik yang membuat pekerjaan termotivasi dan konsekuensi dari karakteristik tersebut.

Sedangkan Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinow (2008:179), *"job characteristics Model a Job Design Model that relates the motivational properties of jobs to specific personal and organizational consequences of those properties"*. Karakteristik pekerjaan merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan sifat memotivasi pekerjaan terhadap konsekuensi pribadi dan lebih spesifik pada konsekuensi organisasi. Debra L. Nelson, James Campbell Quick (2006:468), *"job characteristic model a framework for understanding person-job fit through the interaction of core job dimensions with critical psychological states within a person"*. Kerangka model karakteristik untuk memahami pekerjaan orang melalui interaksi dimensi inti dengan keadaan psikologis dalam diri seseorang.

Selanjutnya Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, Margaret A. Neale (2002:31), *"the job characteristics model summarizes the relationships among features that can be design into jobs such as skill variety, the psychological effects of these features (such as meaningful work) and the outcomes for workers and organizations (such as productivity and satisfaction)"*. Model karakteristik pekerjaan merangkum hubungan antara fitur-fitur yang dapat desain ke dalam pekerjaan seperti berbagai keterampilan, efek psikologis dari fitur ini (seperti) bekerja sebagai bermakna) dan hasil bagi pekerja dan organisasi (seperti) produktivitas dan kepuasan)

Menurut Don Hellriegel, John W. Slocum, JR (2011:170), *"the job characteristics model involves increasing the amounts of skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback in a job"*. Model karakteristik pekerjaan melibatkan meningkatkan jumlah variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik dalam pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disintesaikan karakteristik pekerjaan adalah kriteria khusus dalam suatu pekerjaan yang menyebabkan tiga keadaan psikologis yaitu kebermanaan, tanggung jawab, dan pengetahuan atas hasil pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dengan Indikator: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, tuntutan tugas, umpan balik dan kesejahteraan.

Pemberdayaan

Memberdayakan dapat dinyatakan sebagai suatu hal yang mendorong untuk menjadi lebih terlibat dalam mengambil keputusan dan beraktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap individu dalam pemberdayaan memungkinkan membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. John Schemerhorn (2010:54) mengemukakan, *“empowerment allows others to make decisions and exercise discretion in their work.”* Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan latihan dalam pekerjaan mereka.

Hal ini senada dengan pendapat Heinz Wehrich (2005:226), *“empowerment means that employes, managers, or teams at all levels in the organization are given the power to make decisions without asking their superiors for permission.”* Pemberdayaan berarti bahwa karyawan, manajer, atau tim di semua tingkatan dalam organisasi diberi kekuatan untuk membuat keputusan tanpa meminta izin atasan mereka.

Sedangkan Russell dan Taylor (2006:319) mengemukakan, *“empowerment is giving employees responsibility and authority to make decisions. Empowerment requires employees education and training and participation in goal setting.”* Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab pada karyawan dan pertimbangan untuk membuat keputusan. Pemberdayaan memerlukan pendidikan dan pelatihan serta partisipasi dalam penetapan tujuan

Selanjutnya Richard L. Daft (2010:271) *“empowerment is power sharing, the delegation of power or authority to subordinates in an organization”*. Pemberdayaan adalah pembagian kekuasaan, pendelegasian kekuasaan atau wewenang kepada bawahan dalam suatu organisasi. Hal senada di ungkapkan oleh John W. Newstrom (2014:195), *“empowerment is any process that provides greater autonomy to employees through the sharing of relevant information and the provision of control over factors affecting job performance”*. Pemberdayaan adalah proses yang menyediakan otonomi yang lebih besar untuk karyawan melalui berbagai informasi relevan dan penyediaan mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa konsep yang telah dikemukakan dapat disintesaikan bahwa pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator pemberian otonomi, pemanfaatan sumber daya, dan meningkatkan partisipasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh operator sekolah dasar negeri di Jakarta Timur yang berjumlah 588 pegawai. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 85 pegawai operator sekolah yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji coba intrumen untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu normalitas populasi dan analisis regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,316. Ini memberikan makna karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah John R. Shemerhorn, Jr., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bein, James G. Hunt (2012:134), "*their job characteristics model provides a databased approach for creating job design with good person job fits that maximize the potential for motivation and performance*". Karakteristik pekerjaan mereka memberikan pendekatan databased untuk membuat desain pekerjaan dengan orang cocok pekerjaan yang baik yang memaksimalkan potensi motivasi dan kinerja.

Hackman dan Oldham (2011:4), "*job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior*". Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja.

Kreitner dan Kinicki (2007:256) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan, "*core job dimensions are common characteristics found to a varying in all jobs*". Karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menilai karakteristik yang membuat pekerjaan termotivasi dan konsekuensi dari karakteristik tersebut. John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2014:72) menjelaskan, "*job performance a set of employee work related behavior designed to accomplish organizational goals*". Kinerja adalah seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula Jarunne Saetang (2010:33) menjelaskan, "*job performance is the set of worker's behaviors that can be monitored, measured, and assessed achievement in individual level*". Kinerja adalah suatu bentuk perilaku kerja yang dapat dilihat, dinilai, diperkirakan prestasinya di

tingkat perorangan. Selanjutnya John R. Schermerhorn (2005:386) mendeskripsikan, "*job performance is measured as the quantity of task accomplished by and individual or group*". Kinerja adalah pekerjaan diukur sebagai jumlah tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Senada Leslie W. Rue, Lloyd L. Byars (2003:359) mengatakan bahwa kinerja adalah, "*job performance is the net effect of an employee's effort as modified by abilities, role perceptions, and result produced. This implies that performance in a given situation can be viewed as resulting from the interrelationships among effort, abilities, role perceptions and result produced*". Kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai menyelesaikan persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan usaha pegawai yang dibuat oleh kemampuan dan persepsi terhadap peran atau tugas dan hasil. Dengan demikian, ketepatan dalam menentukan karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja seseorang.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,389 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,282. Ini memberikan makna pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah John W. Newstrom (2015:206), "*empowerment is any process that provides greater autonomy to employee through the sharing of relevant information and the provision of control over factors affecting job performance*". Pemberdayaan adalah setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan melalui berbagi informasi yang relevan dan penyediaan kontrol atas faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pemberdayaan adalah setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan melalui berbagi informasi yang relevan dan penyediaan pengendalian faktor yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan Russell dan Taylor (2006:319) mengemukakan, "*empowerment is giving employees responsibility and authority to make decisions. Empowerment requires employees education and training and participation in goal setting*". Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab pada karyawan dan pertimbangan untuk membuat keputusan. Pemberdayaan memerlukan pendidikan dan pelatihan serta partisipasi dalam penetapan tujuan yang akan berdampak kepada kinerja. John Schermerhorn (2010:54) mengemukakan, "*empowerment allows others to make decisions and exercise discretion in their work*". Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan latihan dalam pekerjaan mereka.

Hal ini senada dengan pendapat Heinz Wehrich (2005:226), "*empowerment means that employees, managers, or teams at all levels in the organization are given the power to make decisions without asking their superiors for permission*". Pemberdayaan berarti bahwa karyawan, manajer, atau tim di semua tingkatan dalam organisasi diberi kekuatan untuk membuat keputusan tanpa meminta izin atasan mereka. Sedangkan John W. Newstrom (2014:195) menjelaskan, "*empowerment is any process that provides greater autonomy to employees through the sharing of relevant information and the provision of control*".

over factors affecting job performance". Pemberdayaan adalah proses yang menyediakan otonomi yang lebih besar untuk karyawan melalui berbagai informasi relevan dan penyediaan mengendalikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemberdayaan memerlukan pendidikan dan pelatihan serta partisipasi dalam penetapan tujuan. Berdasarkan hal tersebut, maka ketepatan dalam pemberdayaan akan menyebabkan peningkatan kinerja seseorang.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap pemberdayaan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif karakteristik pekerjaan terhadap pemberdayaan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,338 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,338. Ini memberikan makna karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Steven McShane, Mara Olekalns, Tony Travaglione (2013:189), *"the right individuals, job characteristics and organizational, empowerment can substantially motivation and performance. for instance, a study of bank employees concluded that empowerment improved customer service and tended to reduce conflict between employees and their supervisor. a study of nurses reported that empowerment is associated with higher trust in management, which ultimately influence job satisfaction, belief and acceptance of organizational goals and value, effective organizational commitment. empowerment also tends to increase personal initiative because employees identify with and assume more psychological ownership of their work.* Individu yang tepat, karakteristik pekerjaan dan organisasi, pemberdayaan secara substansial dapat motivasi dan kinerja. misalnya, sebuah studi dari karyawan bank menyimpulkan bahwa pemberdayaan meningkatkan layanan pelanggan dan cenderung mengurangi konflik antara karyawan dan atasan mereka. sebuah studi perawat melaporkan bahwa pemberdayaan dikaitkan dengan kepercayaan yang lebih tinggi dalam manajemen, yang akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja, kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai, komitmen organisasi yang efektif. Jeniffer M. George, Gareth R. Jones (2012:186) menjelaskan, *"job characteristics models an approach to job design that aims to identity characteristics that make job intrinsically motivating and the consequences of those characteristics"*. Model karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan desain pekerjaan yang bertujuan untuk karakteristik identitas yang membuat pekerjaan intrinsik dan memotivasi, konsekuensi dari karakteristik. Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2007:256) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan, *"core job dimensions are common characteristics found to a varying in all jobs"*. Karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menilai karakteristik yang membuat pekerjaan termotivasi dan konsekuensi dari karakteristik tersebut. Sedangkan Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinow (2008:179) menuliskan, *"job characteristics Model a Job Design Model that relates the motivational properties of jobs to specific personal and organizational consequences of those properties"*. Karakteristik pekerjaan merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan sifat memotivasi pekerjaan terhadap konsekuensi pribadi dan lebih spesifik pada konsekuensi organisasi. Pemberdayaan juga cenderung meningkatkan inisiatif pribadi karena karyawan mengidentifikasi dengan dan menerima kepemilikan lebih psikologis pekerjaan mereka. Berdasarkan hal tersebut,

maka ketepatan dalam menentukan karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan ketepatan pemberdayaan seseorang.

PENUTUP

Kesimpulan: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan dalam memahami karakteristik pekerjaan dan menempatkan orang yang sesuai akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. (2) Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan kepala sekolah memberdayakan pegawai operator sekolah akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan. Artinya ketepatan dalam menganalisis karakteristik pekerjaan akan berdampak kepada mudahnya seorang kepala sekolah untuk memberdayakan operator sekolah semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Saran: (1) Bagi kepala sekolah Dinas Pendidikan Kota Jakarta Timur, untuk membantu meningkatkan kinerja operator sekolah dengan memberikan kejelasan dalam bentuk peraturan resmi mengenai TUPOKSI operator sekolah dan memperhatikan kesejaterahannya. (2) Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan pemberdayaan operator sekolah dengan memberikan otonomi yang luas dalam bekerja dan memperhatikan fasilitas pendukung yang diperlukan operator sekolah dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Colquitt. Jason A., J. LePine, dan Michel J. Weson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2015.
- Daft Richard L.. *Understanding the theory design of organizations tenth Edition*. China: South Western Camgage Learning, 2010.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, JR. *Organizational Behavior 13 th Edition*. USA: Souh Western, 2011.
- Ivancevich. John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational behavior and management*. New York: McGraw Hill, 2014.
- Kreitner. Robert Kreitner and Angelo Kiniki, *Organization Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw Hill, 2011.
- McShane, Steven, Mara Olekalns, Tony Travaglione, *Organizational Behaviour Emerging Knowledge. Global Insights 4 Edition*. Australia: McGraw Hill, 2013.
- McShane. Steven L., Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior 4 th Edition*. New York: Mc Graw Hill, 2008.

- Miner. John B., *Organizational Behavior, Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E. Sharpe, 2005.
- Mullins. Laurie J., *Management and Organizational Behaviour, ninth edition*. England: FT Prentice Hall, 2010.
- Nelson. Debra L., James Campbell Quick, *Organizational Behavior Foundations, Realities & Challenges 5 th Edition*. South Western: Thomson, 2006.
- Newstrom. John W., *Organizational Behaviour Human Behavior at Work, fourteenth edition*. New York: McGraw Hill, 2014.
- Robbins. Stephen P., Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 16 Edition*. England: Pearson, 2015.
- Russell & Taylor, *Operations Management quality and competitiveness in global environment*. USA: John Willey & Sons Inc, 2006.
- Shemerhorn. John R., Jr., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bein, James G. Hunt, *Organizational Behavior Twelfth Edition*, Asia: Wiley, 2012.
- Stroh, Linda K. Greogory B. Northcraft, Margaret A. Neale, *Organizational Behavior A Management challenge Third Edition* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publihers, 2002.
- Williams. Chuck, *Management*. South Western: Texas Christian University, 2005.