



PENGARUH *EMPOWERMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN GISIKGRONO, KOTA SEMARANG

Evinta Amalia Nurhidayah¹ Sinar Hubtriyani Ade²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

evintaamalianh@gmail.com sinar@stiesemarang.ac.id

Riwayat Artikel

Received : 10 Oktober 2024

Revised : 20 Oktober 2024

Accepted : 15 November 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling, yaitu menggunakan seluruh pegawai kelurahan di Kecamatan Gisikdrono, Kota Semarang yang berjumlah 40 orang menjadi sampel penelitian. Alat analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *empowerment* terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien

regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0,05$, artinya *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai $adj\ r^2$ diperoleh sebesar 0,583 yang artinya 58,3% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti *empowerment*, dan lingkungan kerja. kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel *empowerment* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. saran penelitian ini yaitu diharapkan pimpinan di kelurahan Gisikdrono Semarang, dapat mengoptimalkan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan serta menerapkan program *knowledge sharing* dengan baik agar kompetensi dan

pengalaman kerja dari senior dapat tersampaikan dengan baik oleh junior sehingga sehingga karyawan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci

*empowerment,
lingkungan kerja, kinerja
karyawan*

Keyword:

*empowerment, work
environment, employee
performance*

Abstract.

This research aims to analyze the influence of empowerment and the work environment on employee performance. The population in this study were 40 employees of Gisikdrono subdistrict, Semarang City. The sampling technique in this research used census sampling, namely using all sub-district employees in Gisikdrono District, Semarang City, totaling 40 people as the research sample. The analytical tools in this research include instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression, hypothesis testing via t test, f test, and coefficient of determination test. The results of this research prove that empowerment has a coefficient on employee performance regression in a positive direction and a significance value of $0.049 < 0.05$, meaning that empowerment has a positive and significant effect on employee performance and the work environment on employee performance obtained a regression coefficient in a positive direction and a significance value of $0.017 < 0.05$, meaning that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The adj r² value obtained was 0.583, which means that 58.3% of the variation in employee performance can be explained by independent variables such as empowerment and work environment. The conclusion of this research is that the empowerment and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. The suggestion of this research is that it is hoped that leaders in the Gisikdrono sub-district, Semarang, can optimize employee competency development training and implement knowledge sharing programs well so that competency and The work experience of seniors can be conveyed well by juniors so that employees have a strong determination to complete the work.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan sebab dengan tidak adanya pegawai yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Liawandy, 2021). Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh pegawai.

Hal yang paling penting dalam suatu pemerintahan desa yaitu kinerja pegawai. Menurut Nabawi (2019:171) kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja para pegawai baik maka tujuan pemerintahan desa akan mudah tercapai, maka dari itu Kelurahan Gisikdrono harus bisa mengetahui faktor-faktor yang kiranya dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja, dikarenakan pegawai adalah hal penting dalam meningkatkan sebuah instansi pemerintahan desa. Kinerja pegawai merupakan sebuah investasi utama dari suatu instansi pemerintahan desa yang dapat mencapai tujuan dari instansi pemerintahan desa tersebut. Kinerja pegawai adalah sebuah cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan desa telah berjalan dengan baik atau tidak. Apabila pemerintahan desa sudah berjalan dengan baik maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula yang nantinya akan mempengaruhi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Apabila pemerintahan desa tidak berjalan dengan baik maka dapat memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Empowerment atau Pemberdayaan adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa pegawai yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Spreitzer (1995) dalam Fadzilah, (2021). Penelitian yang dilakukan Fadzilah, (2021) dan Kurniangsih, (2021) membuktikan bahwa *Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Haryanto, (2019) dan Ismiyati (2020) menjelaskan bahwa *Empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan (Ilyas, Yaslis 2003). Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat 5 kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain

sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Hidayati, (2021) dan Destiana, (2022) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ismiyati (2020) dan Rahma, (2020) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Berdasarkan uraian latarbelakang permasalahan, maka judul dalam penelitian ini adalah : Pengaruh *Empowerment* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja pegawai

kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robert dalam Timpe, 1999). Prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada dalam diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik 9 motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan adanya perubahan sikap dalam bekerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan

fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*). Campbell et al. (1996) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan sebagai alat ukur penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan kemampuan keterampilan kerja
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Kualitas kerja
4. Volume hasil kerja
5. Interaksi (komunikasi dalam kelompok)

Empowerment

Pemberdayaan (Empowerment) adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa pegawai yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Thomas dan Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pendeterminasian diri (*selfdetermination*), dan pengaruh (*impact*).

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Dari beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dirasakan pegawai baik area tempat kerja maupun pimpinan dan rekan kerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

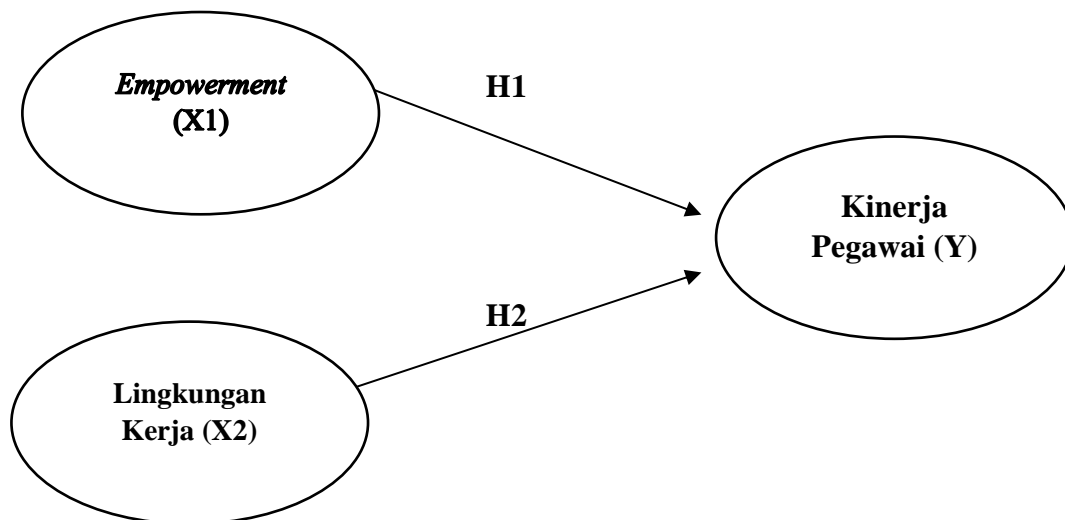
Untuk mempertajam arah penelitian, penulis terlebih dahulu menyajikan beberapa penelitian sebelumnya atau yang sudah selesai. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul penelitian | Variabel dan metode analisis | Hasil | Saran |
|----|--|---|--|---|
| 1 | Jati, (2021) Pengaruh <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur | Dependen= kinerja pegawai Independen= <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> regresi linier berganda | <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian untuk menambah jumlah populasi |
| 2 | Cristiana, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Sebra Cipta Mandiri Malang | Dependen= kinerja pegawai Independen= budaya organisasi dan Lingkungan Kerja regresi linier berganda | Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai | Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variable bebas seperti kompetensi |
| 3 | Joko Setiawan, (2021) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT.Awetama Bina Reksa | Dependen= kinerja pegawai Independen= Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja regresi linier berganda | Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai | Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variable bebas |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 4 | Rifai, (2019) Pengaruh <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai | Dependen= kinerja pegawai Independen= <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> regresi linier berganda | <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Tidak ada saran |
| 5 | Nur Chasanah, (2021) Analisis pengaruh <i>empowerment</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi empiris pada karyawan pt. Mayora Tbk regional Jateng dan DIY) | Variabel bebas: <i>empowerment</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi variabel terikat : kinerja pegawai intervening : kepuasan kerja regresi linier berganda | <i>self efficacy</i> , dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan <i>empowerment</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. | peneliti selanjutnya untuk menambah durasi pengamatan sehingga data yang diperoleh lebih akurat. |
| 6 | Ari Fadzilah, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai bagian penjualan (studi kasus pada PT. Sinar sosro wilayah pemasaran Semarang) | Variabel bebas: Pemberdayaan karyawan dan <i>self efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai regresi linier berganda | Pemberdayaan karyawan dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Tidak ada saran |
| 7 | Lestari, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja Pegawai | Variabel bebas: Pemberdayaan karyawan dan <i>self efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai regresi linier berganda | Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai | Tidak ada saran |
| 8 | Rahmana, (2022) Analisis pengaruh <i>Empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai RS Mitra Bangsa Pati | Variabel bebas: <i>Empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai regresi linier berganda | <i>Empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai | Tidak ada saran |

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah pegawai kelurahan di Kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling dikarenakan populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini relatif sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang.

Definisi Operasional dan Indikator

Definisi Operasional

Definisi operasional bersifat untuk memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut dengan indikator-indikator yang logis. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel Definisi Operasional

| VARIABEL | DEFINISI OPERASIONAL | INDIKATOR |
|-----------------------------------|---|---|
| Kinerja pegawai | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung jawab |
| <i>Empowerment</i> (pemberdayaan) | Pemberdayaan adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. | 1)Menimbang kemampuan diri 2).Mengintegrasikan kemampuan diri 3).Evaluasi diri |
| Lingkungan kerja | Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. | 1).Perlengkapan kerja yang memadai 2).Kondisi kerja yang mendukung 3) Kerjasama antar pegawai |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Kriteria pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. maka data dikatakan normal. Berdasarkan hasil tabel diatas maka model regresi di peroleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,969 > 0,05$. Dengan demikian model regresi terdistribusi merata atau memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10, dan toleransi untuk semua variabel lebih besar dari 0,10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Dari hasil nilai VIF yang kurang dari 10 dan tolerance yang lebih nilai tolerance untuk *Empowerment* dan lingkungan kerja memiliki nilai 0,763 dan 0,490 adalah di atas 0,1 dan variable inflation faktor (VIF) adalah 1,310 dan 2,040 kurang dari 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak mengalami efek multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu *Empowerment* dan lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,453 dan 0,898 > 0,05, sehingga disimpulkan bebas problem heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis *Empowerment* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung 2.020 > 1.980 dan nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0,05. Hal ini menunjukkan *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika H2 diterima.

b. Uji hipotesis Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung 2.461 > 1.980 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika H3 diterima.

2. Uji Kelayakan Model

Hasil dari Uji Kelayakan Model dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah layak/fit untuk di analisis.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,583, dapat diartikan bahwa variabel independen (*Empowerment* dan Lingkungan Kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 58,3 % sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *empowerment* dengan indikator Menimbang kemampuan diri, Mengintegrasikan kemampuan diri, Evaluasi informasi tentang kemampuan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jawaban responden dalam pertanyaan kuesioner yang menyatakan bahwa variabel *Empowerment* dimana setiap ada problem di Pegawai kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang selalu dimusyawarahkan dengan baik selain itu dalam bekerja karyawan menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapat hasil pekerjaan yang lebih baik.

Dalam bekerja karyawan mengintegrasikan kemampuan diri dalam pekerjaan untuk hasil yang optimal. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment* dalam katagori Baik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dengan secara rutin memantau hasil kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jati, (2015) bahwa empowerment berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Rifai, (2012) bahwa empowerment berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator Perlengkapan kerja yang memadai, Kondisi kerja yang mendukung, Kerjasama antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang memberikan suasana kerja yang kondusif untuk kenyamanan kerja karyawan. Karyawan Pegawai kelurahan Gisikdrono, Kota Semarang memiliki kerjasama yang baik antar pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Joko Setiawan, (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Cristiana, (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai variabel *Empowerment* dan Lingkungan kerja, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Empowerment* dengan indikator Menimbang kemampuan diri, Mengintegrasikan kemampuan diri, Evaluasi informasi tentang kemampuan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dengan indikator Perlengkapan kerja yang memadai, Kondisi kerja yang mendukung, Kerjasama antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Fadzilah, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada pt. Sinar sosro wilayah pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2021, Halaman 12*
- Coleman (1996). Coleman, H.J. 1996. "Why employee empowerment is not just a fad". *Leadership and Organization Development Journal. 17:4:29-36.*
- Cristiana, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2014*
- Dessler, G, 1992, *Manajemen Personalial* Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Augusty, Ferdinand, 2014, *Structural Equation Model dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip: Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, *Organizations*, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Jati, (2021) Pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 11, No. 2, Desember 2015*
- Joko Setiawan, (2021) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Awetama Bina Reksa. *Jurnal akmenbis akademi akuntansi permata harapan vol ii, no 01 issn: 2302-6847. Hal. 55-70 maret 2013*

- Kurniangsih, (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2019*
- Lestari, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja Pegawai.
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior Elevent edition*, Mc Growth-Hill Bookco, Singapore
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi 10. Yogyakarta:
- Nitisemito, Alex. 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Noe,at all (2003). *Human Resource Management:Gaining A Competitive Advantage 8th Edition*. United Kingdom : McGraw-Hill Irwin Education.
- Nowack, Kenneth. 2006. Does Leadership Practices Affect a Psychologically Healthy Workplace? *Working Paper*. Consulting Tools Inc.
- Nur Chasanah, (2021) Analisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan pt. Mayora Tbk regional Jateng dan DIY)
- Permana, Hafidz Indra., 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Potu, Aurelia., 2013, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal. 1208-1218*
- Rahmana, (2022) Analisis pengaruh *Empowerment* dan *self of efficacy* terhadap kinerja pegawai RS Mitra Bangsa Pati. *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2022*
- Rivai, H. Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rifai, (2019) Pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
- Spreitzer (1995) dalam Fadzilah, (2006)
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Simanjuntak P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: LPFEUI.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.

Thomas, K.W., Velthouse, B.A. 1990. "*Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation*". *Academy of Management Review*. 15: 4-666.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.