



## Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Indai Bunda

## Analysis Of Human Resources Empowerment And Work Environment On Employee Performance Indai Bunda Clinic

Ahmad Johansyah <sup>1)</sup>; Trisnowati Josiah <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [ivofausa97@gmail.com](mailto:ivofausa97@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [trisnowatij@gmail.com](mailto:trisnowatij@gmail.com)

### How to Cite :

Johansyah. A., Josiah. T. (2025). Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Indai Bunda. Jurnal Multidisiplin. 1(3). DOI:<https://doi.org/10.70963/jm.v1i3>

### ARTICLE HISTORY

Received [20 Januari 2025]

Revised [21 Februari 2025]

Accepted [04 Maret 2025]

### KEYWORDS

Human Resources Empowerment,  
Work Environment, Employee  
Performance

This is an open access article under  
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari anggotanya. Pemberdayaan sumber daya manusia diawali dengan investasi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan bidang industri serta mengakomodasi kebutuhan individu untuk berkembang secara profesional. Selain pemberdayaan sumber daya manusia, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Indai Bunda Tahun 2024. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (field reseach) yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan dalam hal ini pada objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 24,8%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 31,8%. Terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 44,4%.

### ABSTRACT

Organizational goals can be achieved through the positive performance of its members. Empowering human resources begins with investing in developing employee skills and knowledge. The company provides various training and education programs that are relevant to the industry and accommodate individual needs to develop professionally. Apart from empowering human resources, work environment factors can also influence employee performance in an agency. This research aims to determine the effect of empowering human resources and the work environment on employee performance at the Indai Bunda Clinic in 2024. The type of research used in this research is quantitative field research, namely research that emphasizes analysis of data in the form of numbers and the research examines real life in the field, in this case the object being studied. This research used 33 research respondents. Based on data analysis, a hypothetical answer has been found, namely as follows; There is an influence of human resource empowerment (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 24.8%. There is an influence of the work environment (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 31.8%. There is an influence of human resource empowerment (X1) and work environment (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 44.4%.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuan karena penggerak yang paling utama adalah manusia itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat pada keberhasilan organisasi

Era kompetitif saat ini menuntut organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar mampu bersaing. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: pemberdayaan SDM.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sering kali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Pemberdayaan sumberdaya manusia diawali dengan investasi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan bidang industri serta mengakomodasi kebutuhan individu untuk berkembang secara profesional. Pelatihan dan pengembangan menjadi alat yang dapat digunakan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk memperkuat kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan suatu yang relevan, kompetensi baru, dan memperluas pandangan (Roswaty dan Siddiq, 2019). Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan tetapi juga memperluas wawasan mereka terhadap tren dan inovasi terbaru sesuai bidang perusahaan

Selain pemberdayaan sumber daya manusia, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang mampu memenuhi keinginan para karyawan, dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai akan dapat menurunkan kinerja para karyawannya dan akan berdampak pada tidak tercapainya target suatu organisasi.

Klinik kesehatan merupakan salah satu fasilitas pelayanan yang hampir setiap hari memiliki pengunjung atau pelanggan untuk sekedar melakukan kontrol kesehatan ataupun pengobatan. (Fatimah, 2022). Klinik Indai Bunda merupakan salah satu klinik rawat inap swasta yang terletak di Desa Penengahan, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan. Klinik ini merupakan salah satu klinik terbesar yang ada di Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan. Klinik Indai Bunda memiliki fasilitas rawat jalan dan rawat inap. Selain itu, klinik ini memiliki layanan poli umum, poli gigi, dan melayani persalinan yang berarti cakupan pasien yang dimilikinya sangat luas. Dengan banyaknya layanan yang dimiliki oleh Klinik Indai Bunda, maka diperlukan karyawan klinik yang andal dan mampu memberikan layanan terbaik bagi pasiennya.

Keadaan yang terjadi pada Klinik Indai Bunda pemberdayaan sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai kompetensi dan bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga dapat menghambat kinerja organisasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit dan kurang nyaman dan alat pendingin ruangan yang kurang maksimal sehingga ruangan terasa panas, lingkungan kerja non fisik belum dapat menciptakan suasana kerja yang baik seperti adanya karyawan yang saling berkelompok dan kinerja karyawan belum optimal terlihat dari kegiatan yang belum



mencapai target yang diharapkan, untuk itu dibutuhkan adanya sinergi antara karyawan, dan peran pimpinan sebagai penilai kinerja karyawannya

## LANDASAN TEORI

### Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Empowerment/pemberdayaan awalnya dari kata “power” yang artinya “control, authority, dominion”. Empowering artinya is passing on authority and responsibility, yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan secara umum diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”, daya yang bersumber dari manusia tersebut dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, peranan, wewenang, tanggung jawab memiliki kemampuan yaitu: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berdasarkan pengertian di atas bahwa pemberdayaan dan sumber daya manusia bisa disimpulkan sebagai suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Adapun pengertian pemberdayaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:311) mengatakan bahwa: Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Menurut Stewart diterjemahkan oleh Haradjana (2018:22) bahwa: “Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita”.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan lingkungan kerja karyawan. Sedarmayanti (2018: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Menurut Tohardi (2012:125), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Saydam (2012: 34) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Nitisemito (2013:88) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Amstrong dalam Duha (2014:223). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Miner dalam. Duha (2014:223) kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Selanjutnya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh Robbins (2015). Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah, "output driven from processes, human or otherwise". Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Indai Bunda. Berdasarkan variabel dan indikator penelitian bahwa penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (*field reseach*) yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data- data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan dalam hal ini pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Mei 2024 sampai dengan Bulan Agustus 2024.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis Parsial Pemberdayaan SDM (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan, seperti dibawah ini

**Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,259	7,947		2,298	,029
	Pemberdayaan SDM	,423	,132	,498	3,195	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 3,195. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,690) dari ttabel maka thitung 3,195 > ttabel 1,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diterima. Oleh karena itu, variabel Pemberdayaan SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi antara variabel Pemberdayaan SDM (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $Y = 18,259 + 0,423X1$  yang artinya setiap kali variabel Pemberdayaan SDM meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat di Klinik Indai Bunda Tahun 2024 mencetak 0,423 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 <sup>a</sup>	,248	,223	3,54559

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pemberdayaan SDM (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,498 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,248 \times 100\% = 24,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X1) menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan (Y) menyumbang 24,8%, sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh



faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,351	5,614		3,981	,000
	Lingkungan Kerja	,361	,095	,564	3,801	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 3,801. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,690, thitung 3,801 > ttabel 1,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Persamaan regresi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $Y = 22,351 + 0,361X_2$  yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361 poin. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai:

**Tabel 4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,296	3,37612

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,564 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,318 \times 100\% = 31,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan 31,8% perubahan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 68,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Simultan Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja karyawan (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pemberdayaan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,114	2	115,057	11,987	,000 <sup>b</sup>
	Residual	287,947	30	9,598		
	Total	518,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 11,987 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,328. Oleh karena itu, Pemberdayaan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja

terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 <sup>a</sup>	,444	,407	3,09810

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pemberdayaan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,666 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2$  0,444 x 100% = 44,4%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 44,4%, dan sisanya 55,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

#### **Analisis Regresi Berganda Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Regresi Berganda Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,402	7,703		,961	,344
	Pemberdayaan SDM	,314	,120	,370	2,610	,014
	Lingkungan Kerja	,295	,091	,461	3,256	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 7,402 + 0,314X_1 + 0,295X_2.$$

1. Setiap nilai variabel Pemberdayaan SDM meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,314 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 0,314 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh Pemberdayaan SDM lebih tinggi atau lebih penting daripada lingkungan kerja pada Klinik Indai Bunda Tahun 2024.

#### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM pada Klinik Indai Bunda Tahun 2024 termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan adalah 3,195 > t tabel 1,690. Koefisien determinasi Pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 24,8%. Persamaan regresi antara Pemberdayaan SDM dengan kinerja karyawan sebesar  $Y = 18,259 + 0,423X_1$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Pemberdayaan SDM akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,423 poin. Hal tersebut menjadikan Pemberdayaan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan Klinik Indai Bunda Tahun 2024 menyumbang sebesar 24,8% dan sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Eko Hariyanto (2014) yang



berjudul Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wiladatika Cibubur Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan dengan Kinerja pada karyawan Wiladatika. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 11,02%. Ini berarti 11,02% Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh pemberian Pemberdayaan, sedangkan sisanya sebesar 88,98% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja karyawan Klinik Indai Bunda Tahun 2024 termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 3,801 dan > t tabel 1,690. Koefisien determinasi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 31,8%. Persamaan regresi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah  $Y = 22,351 + 0,361X_2$ , artinya setiap variabel lingkungan kerja meningkat 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,8% sisanya sebesar 68,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahiruddin, Trisnowati Josiah (2020) yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung masuk dan termasuk dalam kategori baik yaitu 75,8%, tingkat kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung masuk ke dalam kategori baik yaitu 88,8%.

Hasil uji hipotesis simultan Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 11,987 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,328. Koefisien determinasi Pemberdayaan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4%, dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi dan Habe (2023) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan baik pemberdayaan SDM maupun Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung, hal tersebut ditandai dengan adanya kenaikan kinerja pasca Covid 19.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Indai Bunda sebesar 24,8% dan sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Indai Bunda sebesar 31,8% sisanya sebesar 68,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Pemberdayaan SDM dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Klinik Indai Bunda sebesar 44,4%, dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Variabel pemberdayaan SDM yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.4 yaitu indikator mengenai pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti workshop dan pelatihan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan agar dapat memberikan kesempatan dan mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan workshop dan pelatihan, karena hal ini dapat meningkatkan kualitas SDM yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.11 yaitu mengenai penataan ruangan kerja sudah baik sehingga ruang kerja tampak luas karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan penataan ruang yang semaksimal mungkin, sehingga ruang yang kecil dapat dengan lebih optimal digunakan dan rapi juga akan tampak lebih luas
3. Variabel kinerja karyawan perlu memperhatikan butir pernyataan No.7 yaitu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, Josiah. T. (2020). Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung. Jurnal JMS.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bambang Eko Hariyanto (2014). Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wiladatika Cibubur. <http://repository.fe.unj.ac.id/321/1>
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Kadarisman. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robbin P. Sthepen & Judge, T.A.. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Alih Bahasa Pudjaatmaka. Jakarta. Salemba Empat.
- Rozi dan Habe (2023). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bandar Lampung. Jurnal Dikombis. <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/issue/view/201>
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:
- Umar, Husein, 2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.