



MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Bagas Al Munawar HR¹, Mohamad Sodikin^{2*}, Dirgo Wahyono³, Mudrik⁴

email¹bagasalmunawarhr@gmail.com ; email² sodikinmohamad73@gmail.com ;

email³dirgo.wahyono@gmail.com ; email⁴ abahmudrik@gmail.com

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama

⁴Universitas Wahid Hasyim Semarang

*Email korespondensi penulis : sodikinmohamad73@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan perlu menjadi perhatian serius oleh perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan hasil yang sangat berdampak pada profit perusahaan. Namun, beberapa prediktor yang dapat membangun kinerja karyawan belum memberikan informasi yang menyeluruh. Tujuan penelitian ini untuk menguji faktor pemberdayaan karyawan, motivasi kerja dan lingkungan karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Beauty Semarang. Menggunakan data 30 karyawan yang ada dianalisis menggunakan regresi berganda, ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan, motivasi kerja dan lingkungan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan SDM melalui pemberdayaan dan penguatan motivasi karyawan. Aspek komunikasi antar anggota organisasi dan pemenuhan alat kerja juga menjadi elemen penting dalam variabel lingkungan kerja. Para manajer dapat memperhatikan ketiga variabel prediktor dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : pemberdayaan, motivasi, kinerja

JEL : M5, M54

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset strategis yang sangat penting dalam mendorong kinerja perusahaan (Anwar & Abdullah, 2021). Pengetahuan, kapabilitas dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dapat menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kinerjanya (Rivaldo & Nabella, 2023), yang selanjutnya akan berkontribusi pada capaian tujuan perusahaan (Migdadi, 2022; Shin et al., 2023). keunggulan dan daya saing bagi perusahaan (Barney, 2001). Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu menjadi perhatian serius oleh perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan hasil yang sangat berdampak pada profit perusahaan.

Namun, kondisi dan fenomena yang dialami CV. Anugerah Jaya Beauty sebagai distributor produk kosmetik dan kecantikan yang memasarkan brand produk yang sangat terkenal seperti wardah, emina, dan kahf ternyata tidak menunjukkan kinerja positif. Hal



ini dapat dilihat dari capaian hasil penjualan tiga bulan terakhir di tahun 2023 yang terus menurun (Gambar 1).



Gambar 1. Data penjualan CV. Anugrah Jaya Beauty Tahun 2023.
Sumber: Divisi pemasaran CV. Anugrah Jaya Beauty Tahun 2023.

Pihak manajer CV Anugrah Jaya Beauty harus segera meninjau kinerja karyawannya, apakah mereka sudah menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini penting dilakukan karena kinerja karyawan yang optimal akan mempengaruhi capaian dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Samwel, 2019). Beberapa penelitian sebelumnya mengkonfirmasi beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja (Chien et al., 2020; Dobre, 2013; Ibrahim, M., & Brobbey, 2015; Kuswati, 2020), pemberdayaan karyawan (AlKahtani et al., 2021; Andika & Darmanto, 2020; Baird et al., 2020), dan lingkungan kerja (Badrianto & Ekhsan, 2019; Yusuf Iis et al., 2022; Zhenjing et al., 2022).

Berdasarkan fenomena gap dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pemberdayaan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan kosmetik di CV Anugrah Jaya Beauty Semarang. Menggunakan data sampel dari seluruh karyawan di CV. Anugrah Jaya Beauty sebanyak 32, dan analisis regresi berganda dengan software SPSS versi 26, peneliti menguji hipotesis yang dikembangkan sesuai tujuan penelitian tersebut. Hasil penelitian ini memberi kontribusi pada praktek pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.



2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Pemberdayaan dan kinerja karyawan

Pemberdayaan adalah suatu usaha yang dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Dalam hal ini (Mislan Sihite, 2018) pemberdayaan berperan penting terhadap kompetensi dan memberikan standar kelayakan pekerja. Semakin baik pemberdayaan yang dilakukan maka akan semakin baik pula hasil yang akan diterima perusahaan (Prabawa & Supartha, 2017) mengatakan dengan adanya pemberdayaan, karyawan akan mengembangkan kompetensi yang dimiliki untuk melakukan tugas dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan. Keuntungan dari pemberdayaan karyawan meliputi peningkatan tanggung jawab, semangat kerja karyawan yang tinggi, dan kualitas hidup yang lebih baik dalam bekerja. Jadi pemberdayaan adalah upaya yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab, wewenang dalam melaksanakan pekerja dengan memberikan kepercayaan terhadap karyawan dan peningkatan kapabilitas karyawan melalui training karyawan, pengembangan skill serta pelatihan khusus, kesempatan mendapatkan pendidikan diluar perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu (Douw, Maarif and Baga, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian (Baird et al., 2020; Bose, 2018). Mengkonfirmasi bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2.2. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengertian motivasi yaitu dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hamali, 2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan motivasi karyawan cukup baik. Akan tetapi, dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator



keterlibatan karyawan di perusahaan. (Suryadewi et al., 2020) juga menilai bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan jika imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang menjadi beban pekerjaan karyawan itu. Beberapa Indikator motivasi kerja yaitu semangat kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan, tingkat kepuasan dengan job/ divisi pekerjaan (Liana, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, diusulkan hipotesis berikut,

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2.3. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkup atau organisasi yang memiliki ikatan dengan setiap individu, lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan untuk memenuhi kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Menurut (Prakoso, 2014) Lingkungan tempat kerja yang kondusif yang membantu kinerja kerja secara otomatis meningkatkan produktivitas. Adapun indikator dalam lingkungan kerja yang baik adalah hubungan dan perlakuan rekan kerja, komunikasi kerja, sarana dan prasarana kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, diusulkan hipotesis berikut,

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4. Kinerja Karyawan

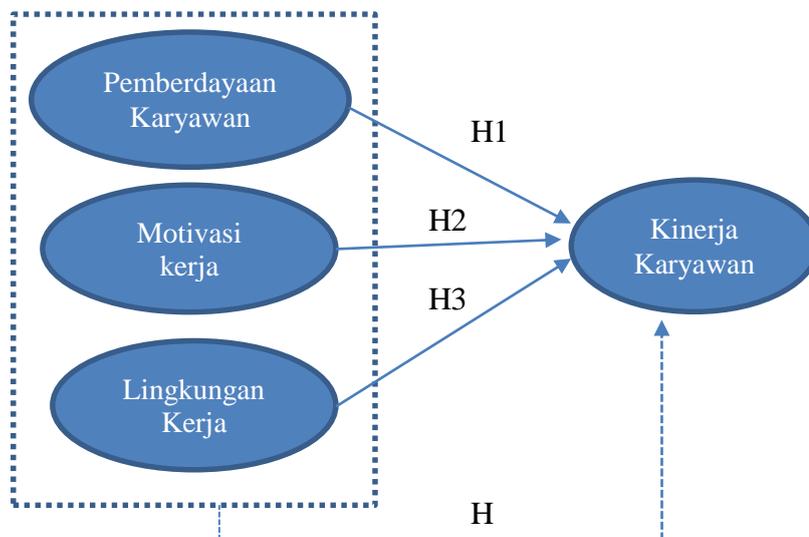
Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi dan kesehatan (Douw, Maarif and Baga, 2021). Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi akibatnya banyak dari karyawan bermalas-malasan atau bahkan korupsi jam kerja (Pramiswari et al., 2022).



Kinerja karyawan yang baik memiliki ciri kompetensi karyawan yang baik, problem solving serta etos kerja yang cenderung mengarah kepada hal positif dan memberikan banyak profit kepada Perusahaan. Menurut (Ramadhan, 2018) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Selanjutnya kuantitas yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam ketentuan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas, yang merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, yang merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Terakhir adalah komitmen kerja yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selanjutnya secara piktografis, kerangka penelitian ini disajikan pada Gambar.1 berikut,





Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian dengan melakukan survei untuk mendapatkan data lapangan. Menggunakan kuesioner dengan skala 1 (menunjukkan respon sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (menunjukkan respon sangat setuju), diperoleh data dari seluruh karyawan di CV. Anugerah Jaya Beauty Kota Semarang sebanyak 30 responden. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan software SPSS untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel independent yaitu pemberdayaan karyawan, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Hair et al., 2009). Pengukuran masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1. Uji validitas (nilai signifikansi masing-masing item < 0.05) dan reliabilitas (nilai Cronbach alpha sebesar 0,903) instrumen dilakukan untuk memastikan instrumen layak untuk digunakan dalam mengumpulkan data penelitian (Cronbach, 1946).

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator/Proyeksi	Sumber
1	Pemberdayaan Karyawan (X1)	Pemberdayaan karyawan adalah strategi penting organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan keterampilan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Training karyawan 2. Pengembangan skill 3. Pendidikan diluar Perusahaan 	(Prabawa & Supartha, 2017)
2	Motivasi (X2)	Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan yang dimiliki setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja 2. Tingkat penyelesaian pekerjaan 3. Tingkat kepuasan dengan job/ divisi pekerjaan 	(Adha et al., 2019)



		tugasnya dengan baik.		
3	Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	1. perlakuan dan hubungan dengan rekan kerja 2. Komunikasi kerja 3. Sarana dan prasarana kerja	(Adha et al., 2019)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah proses dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. kualitas 2. kuantitas 3. kemandirian 4. kecepatan waktu	(Adha et al., 2019)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mendapatkan hasil uji validitas instrumen, dilakukan uji correlation antar item pengukuran masing-masing variabel, yang menunjukkan semua item dinyatakan valid (Tabel 2)

Tabel 2 Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Sig.	Ket
X1	Pemberdayaan			



X1.1	Perusahaan memberikan Training Karyawan baru	0,006	0,05	Valid
X1.2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan pengetahuan dan keahlian yang mendukung pelaksanaan kerja	0,00	0,05	Valid
X1.3	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau Pendidikan diluar perusahaan	0,009	0,05	Valid
X2	Motivasi			
X2.1	Saya memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	0,00	0,05	Valid
X2.2	Saya berusaha maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan baik	0,00	0,05	Valid
X2.3	Saya senang dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,00	0,05	Valid
X3	Lingkungan kerja			
X3.1	Teman kerja saya memperlakukan saya dengan baik.	0,011	0,05	Valid
X3.2	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,002	0,05	Valid
X3.3	Komunikasi saya dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik	0,00	0,05	Valid
X3.4	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik untuk mendukung pekerjaan saya	0,00	0,05	Valid



Y	Kinerja Karyawan			
Y1	Saya cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan.	0,00	0,05	Valid
Y2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan	0,00	0,05	Valid
Y3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan masalah dengan baik terkait pekerjaan saya.	0,00	0,05	Valid
Y4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan Perusahaan	0,00	0,05	Valid

Selanjutnya uji reliabilitas instrument dilihat dari hasil uji Cronbach Alpha diperoleh nilai sebesar 0.903 yang menunjukkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada analisis deskriptif ini jawaban responden dari setiap variabel kita kelompokkan menjadi tiga kategori seperti berikut:

Tabel 3. Interval Indikator Responden

Interval	Kategori
1,00 – 2,30	Rendah
2,31 – 3,60	Sedang
3,61 – 5,00	Tinggi

Tabel 4. Statistik Respon Variabel pemberdayaan

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	kategori
Training Karyawan baru	30	3.00	5.00	3.96	.71	Tinggi
Pengembangan skill serta pelatihan khusus	30	3.00	5.00	4.13	.62	Tinggi



Pendidikan diluar Perusahaan	30	2.00	5.00	3.70	.70	Tinggi
Rata rata				3,93		

Tabel 4 menunjukkan indikator 2 yaitu pengembang skill serta pelatihan khusus memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13. Yang mana data ini menginformasikan bahwa CV. Anugerah jaya Beauty dalam melaksanakan program pemberdayaan karyawan sudah baik khususnya dalam memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan pengetahuan dan keahlian tertentu yang mendukung pelaksanaan kerjanya. Berdasarkan pengamatan peneliti, perusahaan beberapa kali mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang menunjang kinerja karyawan seperti seminar, pelatihan dengan basis teknologi serta gatering dengan tujuan koordinasi yang dirasa sangat penting untuk meningkatkan pengembangan dalam pemberdayaan.

Tabel 5. Statistik Respon Variabel Motivasi

Descriptive Statistics						
Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
semangat kerja	30	3.00	5.00	3.96	.71	Tinggi
Tingkat penyelesaian pekerjaan	30	3.00	5.00	4.00	.74	Tinggi
Tingkat kepuasan job/ divisi perusahaan	30	3.00	5.00	4.10	.66	Tinggi
Rata rata				4,02		

Tabel 5. menunjukkan indikator kepuasan kerja sebesar 4,1. Indikator ini yang paling dominan dalam variabel motivasi. Melihat indikator ini CV. Anugerah Jaya Beauty Semarang sudah menempatkan karyawan sesuai job/ divisi yang sesuai dengan minat dan keahlian karyawannya.



Tabel 6. Statistik Respon Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	kategori
Perlakuan dan hubungan dengan rekan kerja	30	3.00	5.00	4.13	.73	Tinggi
Hubungan baik dengan rekan kerja	30	3.00	5.00	4.13	.73	Tinggi
Komunikasi kerja	30	3.00	5.00	4.20	.66	Tinggi
Sarana dan prasarana kerja	30	3.00	5.00	4.03	.76	Tinggi
Rata rata	30			4,11		

Tabel 6. menunjukkan indicator komunikasi kerja memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,2. Data ini menunjukkan komunikasi kerja yang dilakukan antar karyawan atau pimpinan telah dilakukan dengan baik. Berdasarkan pengamatan peneliti, komunikasi yang terjalin di dalam Perusahaan sangat baik dimana sangat jarang sekali terjadi mis komunikasi terhadap pekerjaan setiap job/divisi perusahaan.

Tabel 7. Statistik Respon Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics						
indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	kategori
Kualitas	30	3.00	5.00	4.00	.58	Tinggi



Kuantitas	30	3.00	5.00	4.00	.78	Tinggi
kemandirian	30	3.00	5.00	4.10	.71	Tinggi
Kecepatan waktu	30	3.00	5.00	3.93	.78	Tinggi
Rata rata				4.00		

Tabel 7. menunjukkan indikator kemandirian karyawan menempati kategori tinggi sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki tingkat kemandirian dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah dengan baik terkait pekerjaan. Berdasarkan pengamatan penulis, Sebagian besar karyawan tidak suka menunda pekerjaan dan cenderung baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.134	2.844		2.805	.083
	X1	.674	.211	.471	3.200	.004
	X2	.964	.251	.662	3.845	.001
	X3	.438	.183	.359	2.390	.024

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis 1 diterima. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Bose, 2018; Putra Tampi et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan meliputi peningkatan tanggung jawab, semangat kerja karyawan yang tinggi, dan kualitas hidup yang lebih baik dalam bekerja. Dalam penelitian ini juga menjelaskan tentang indikator pemberdayaan khususnya mengenai pengembangan skill serta pelatihan khusus dipersepsikan paling dominan dalam meningkatkan dan

memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian ini dimana pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terutama pada pengembangan skill dan pendidikan diluar perusahaan. Hal ini diperkuat dengan berbagai pelatihan yang diikuti oleh karyawan dalam bidang pengembangan seperti seminar bigseller, pengembangan I pos, serta berbagai gathering yang diikuti dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan

Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil temuan ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Hamali, 2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan motivasi karyawan cukup baik. Aspek motivasi yang dominan adalah karyawan memiliki rasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan kualitas kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian saya motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Aspek yang paling berpengaruh dalam motivasi adalah tingkat kepuasan Job/ divisi pekerjaan yang diterima sangat sesuai dengan kompetensi/ keahlian karyawan. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerja dan menyelesaikan jobdesk yang diberikan.

Hasil analisis regresi juga ditemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 diterima. Hasil temuan ini mengkonfirmasi dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dulloh et al., 2024; Lestary & Harmon, 2017). Indikator yang dominan dari variabel ini adalah sarana dan prasarana yang baik untuk mendukung pekerjaan sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Aspek komunikasi kerja, komunikasi antar karyawan atau komunikasi dengan atasan juga menjadi indikator penting dari lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Beauty Semarang. Berdasarkan pengamatan karyawan sering melakukan *brifing*, ketika memiliki *problem* atau permasalahan yang menyangkut divisi lain dalam Perusahaan. Komunikasi kerja memiliki dampak yang sangat baik



dalam *problem solving* serta menjadi tolak ukur Kerjasama tim yang baik.

Berdasarkan hasil uji F (Tabel 10) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel independent yang dikembangkan dalam kerangka penelitian ini berkontribusi sebesar 40.6% terhadap kinerja karyawan (Tabel 10). Artinya masih ada 39.4% variabel lain yang dapat berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Nilai determinasi tersebut menunjukkan model yang dikembangkan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.971	3	30.990	7.602	.001 ^b
	Residual	105.996	26	4.077		
	Total	198.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pemberdayaan, motivasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.406	2.01910	1.723

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pemberdayaan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini telah menjawab tujuan penelitian yaitu ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritik penelitian ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia dalam aspek pemberdayaan karyawan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait tugas kerja menjadi predictor dominan yang dapat dikembangkan oleh organisasi. Demikian juga komunikasi yang efektif antar rekan kerja, dan atasan menjadi indicator dominan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, pertama, sampel

karyawan yang relatif sedikit. Untuk mendapatkan generalisasi yang lebih baik, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini terbatas dilakukan pada satu perusahaan di bidang kosmetik, penelitian ke depan dapat memperluas objek penelitian di berbagai bidang dengan cakupan yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang, dan seluruh karyawan di CV. Anugerah Jaya Beauty Semarang dan semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan kesempatan untuk terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- AlKahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. A. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11, 813–822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). the Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Bose, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical



- Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23260.69765>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6(4), 475–494. <https://doi.org/10.1177/001316444600600405>
- Dobre, O. . (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1), 53–60.
- Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134. <https://doi.org/10.61650/rjme.v2i1.3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarieta Dengan Progtam IBM SPSS 25*. Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2009). *Multivariate Data Analysis, 7th ed*. Pearson Prentice Hall,
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, 14(2 SE-), 77–86. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management. International Journal of Economics, Commerce and Management.*, 3(11), 1221.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Migdadi, M. M. (2022). Knowledge management processes, innovation capability and organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 182–210. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0154>
- Mislan Sihite. (2018). kompetensi, SDM, daya saing. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 145–159.
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>



- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2).
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 137–145.
- Putra Tampi, P., Diana Nabella, S., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1620–1628.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Samwel, J. O. (2019). The Effect of Employee Relations on Organizational performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research Vol.*, 2(04), 75. www.ijebmr.com
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3).
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>