



## Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) Manokwari

### The Effect of Human Resources Empowerment and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) Manokwari

Dwi Kristika Rohana\*, Universitas Terbuka, Indonesia

Muhlis Hafel, Universitas Terbuka, Indonesia

Purwanto, Universitas Presiden, Indonesia

#### ABSTRACT

This study examines the impact of human resource (HR) empowerment and the work environment on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Manokwari. The research addresses the critical importance of HR empowerment and a conducive work environment in enhancing employee productivity and efficiency. The study utilizes a quantitative survey method, distributing questionnaires to 100 employees, with the collected data analyzed through multiple linear regression to determine the influence of the independent variables on the dependent variable. Results indicate that both HR empowerment and the work environment significantly and positively affect employee performance. The study concludes that improving HR empowerment and work conditions are vital strategies for boosting performance in government agencies. Recommendations include the implementation of continuous empowerment programs and the enhancement of work facilities to further improve employee performance and overall organizational effectiveness.

#### ARTICLE HISTORY

Received 17/07/2024  
Revised 24/07/2024  
Accepted 31/07/2024  
Published 16/08/2024

#### KEYWORDS

Empowerment; work environment; employee performance; Ministry of Law and Human Rights; Manokwari.

#### \*CORRESPONDENCE AUTHOR

✉ [dwikristika.anna@gmail.com](mailto:dwikristika.anna@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i2.9711>

## PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja Kantor Kemenkumham Manokwari telah menjadi isu yang menonjol dan memerlukan perhatian serius. Beberapa kasus dan fakta yang terjadi di sana menunjukkan adanya ketidaktepatan waktu dalam bekerja, ketidakpatuhan terhadap mekanisme dan prosedur, serta masalah dalam pertanggungjawaban tugas. Misalnya, terdapat beberapa kasus di mana pegawai tidak hadir tepat waktu atau tidak mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, yang berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak sesuai harapan. Selain itu, terdapat masalah dalam komunikasi antar pegawai dan dengan manajemen, yang mengakibatkan ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan signifikan dalam manajemen SDM di kantor tersebut.

Tantangan ini diperparah dengan adanya jabatan rangkap akibat kekurangan SDM, kurangnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan, serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Semua ini berkontribusi pada rendahnya kinerja pegawai dan memerlukan solusi yang komprehensif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada identifikasi dan analisis masalah-masalah SDM di lingkungan kerja Kantor Kemenkumham Manokwari, serta mengkaji faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, seperti pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut.

Kinerja dapat dinilai baik atau buruk melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, waktu pelaksanaan, proses pelaksanaan, serta pertanggungjawaban dari pekerjaan yang telah dilakukan

(Fauzi & Nugroho, [2020](#); Wibowo, [2013](#)). Setiap organisasi, apa pun isi dan bentuknya, selalu berupaya mendukung tujuan pembangunan nasional yaitu pencapaian kesejahteraan bersama, baik secara material maupun spiritual (Danim, [2008](#); Pabundu, [2014](#)). Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja atau produktivitas pegawai perlu dinilai dengan baik (Suryadi, [2010](#)). Kinerja yang baik menjadi dasar bagi proses manajemen selanjutnya, yang dapat meliputi pemberian penghargaan, tunjangan, kenaikan pangkat, penempatan, pemindahan, serta pengurangan atau penahanan gaji, hingga penempatan dalam posisi non-aktif sebagai bentuk hukuman jika kinerja pegawai dinilai tidak baik (Pace & Faules, [2006](#)).

Simamora (2006) menyatakan bahwa produktivitas (kinerja) pegawai adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kepegawaian (Simamora, [2006](#)). Dengan kata lain, produktivitas adalah tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dengan persyaratan tertentu, yang terkait dengan pemenuhan syarat-syarat formal sebagai bagian dari budaya kelembagaan yang harus dilaksanakan (Supomo & Nurhayati, [2018](#); Winardi, [2012](#)). Produktivitas juga mencakup perilaku nyata yang diwujudkan oleh semua orang sebagai produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan perannya dalam organisasi (Rivai, [2004](#)).

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemui berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sumual, [2017](#)). Beberapa isu klasik yang sering dijumpai meliputi ketidaktepatan waktu dalam bekerja, ketidakpatuhan terhadap mekanisme dan prosedur yang mengakibatkan hasil pekerjaan tidak sesuai harapan, serta permasalahan dalam pertanggungjawaban tugas (Afandi, [2018](#)). Hal-hal ini menjadi tantangan serius dalam penilaian kinerja sebagaimana disebutkan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada kinerja secara umum, tetapi juga mengkaji faktor-faktor pendukung lainnya seperti pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja (Sinambela, [2016](#)).

Pemberdayaan SDM merupakan salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2013), pemberdayaan SDM adalah upaya untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya (Wibowo, [2013](#)). Hal ini dapat dicapai dengan memindahkan pegawai dari posisi yang hanya melaksanakan perintah ke posisi yang memberikan peluang untuk lebih bertanggung jawab (Siagian, [2012](#)). Pendekatan ini sejalan dengan konsep produktivitas yang telah diuraikan sebelumnya, di mana kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian tugas, tetapi juga dari perilaku nyata pegawai dalam memenuhi perannya dalam organisasi (Mahmudi, [2005](#); Sujardi, [2012](#)).

Pemberdayaan SDM merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Shukla et al (2018) menekankan bahwa keberhasilan pemberdayaan tergantung pada pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, serta kemampuan mereka dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Shukla et al., [2018](#)). Namun, tantangan seperti kekurangan SDM yang mengakibatkan jabatan rangkap, kurangnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan, serta penempatan yang tidak sesuai masih menjadi isu serius dalam manajemen SDM. Selain pemberdayaan SDM, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai (Murray & Holmes, [2021](#)). Berbagai ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja (Schultz & Schultz, [2020](#); Sedarmayanti & Pd, [2001](#)). Aspek-aspek seperti kenyamanan ruangan, kebersihan, komunikasi antar sektor, penghargaan, dan kerja sama yang sehat menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Agar memberikan nilai kebaruan (*novelty*) terkait penelitian ini, berikut peneliti sajikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini: (1) Roswaty dan Siddiq (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPA Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,759 atau 75,9%, artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan, sementara 24,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian (Roswaty & Siddiq, 2019); (2) Wijaya, Maldun, dan Sore (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel pendidikan sebagai faktor yang paling dominan (Wijaya et al., 2022); (3) Sofyan (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, dengan koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801. Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Sofyan, 2013); (4) Lestary dan Chaniago (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufactur* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*) dengan nilai sebesar 0,438. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y=40.404+0,438X$  (Lestary & Chaniago, 2018); (5) Elizar dan Tanjung (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja masing-masing mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang (Elizar & Tanjung, 2018).

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis simultan pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Wilayah Kemenkumham Manokwari, ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara harapan pegawai dengan upaya pemberdayaan yang diterapkan, serta adanya masalah dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, survei internal menunjukkan bahwa 60% pegawai merasa kurang mendapat dukungan untuk pengembangan keterampilan, dan 45% pegawai menyatakan bahwa kondisi fisik kantor, seperti kebersihan dan kenyamanan ruangan, belum memadai.

Studi ini mengisi gap penting dari penelitian sebelumnya yang umumnya memisahkan kedua variabel ini. Dengan menggunakan regresi berganda, penelitian ini mengungkap hubungan negatif pemberdayaan SDM yang tidak sesuai harapan pegawai dan hubungan positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya sinergi antara pengembangan SDM yang tepat dan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi holistik untuk meningkatkan kinerja pegawai, memperkaya *state-of-the-art* dalam manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja di sektor publik.

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengungkap bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor yang sama. Tidak hanya itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan mendeskripsikan dan menganalisis ketiga aspek ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis: pertama, pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai; kedua, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; dan ketiga, pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian non-eksperimental, khususnya jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) (Hardani et al., 2020). Tujuannya adalah untuk menguji hubungan kausal secara simultan antara pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Rancangan penelitian ini disusun untuk memastikan validitas, objektivitas, efisiensi, dan efektivitas proses serta hasil penelitian (Martono, 2015). Penelitian ini menggunakan rancangan non-eksperimen eksplanatoris untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian eksplanatoris memberikan deskripsi dan menjelaskan alasan fenomena yang diamati. Metode utama yang digunakan adalah survei, dengan sampel dari populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Juliandi & Irfan, 2013).

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, yang berjumlah 98 orang. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 78 orang dengan tingkat kesalahan 5%, sesuai dengan teori Slovin (Sugiyono, 2017). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para pegawai. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mencakup indikator-indikator yang relevan dengan masing-masing variabel, seperti dukungan pengembangan keterampilan, kondisi fisik kantor, dan persepsi kinerja.

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial (Creswell & Creswell, 2018). Fenomena dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang diukur melalui kuesioner. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan indikator yang harus dijawab oleh responden. Jawaban disediakan dalam bentuk skala peringkat (*rating scale*) dari variabel komitmen organisasional, motivasi, dan mutu pelayanan. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang variabel penelitian. Skala yang digunakan adalah 1 hingga 5, dengan skor 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan data subjek berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari responden. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pengumpul data melalui kuesioner mengenai topik penelitian. Kuesioner ini mencakup pertanyaan-pertanyaan yang mengukur bagaimana pegawai merasakan pemberdayaan SDM, seperti kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan peran serta dalam pengambilan keputusan. Pertanyaan mengenai lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan fasilitas pendukung. Data sekunder diperoleh dari dokumen, buku, jurnal, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data juga melibatkan wawancara dan observasi langsung di Kantor Wilayah Kemenkumham Manokwari untuk memperkaya informasi yang diperoleh dari kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk mengevaluasi hubungan antar variabel melalui korelasi dan regresi. Setelah mengumpulkan data melalui kuesioner, analisis statistik deskriptif mengolah dan menyajikan data mengenai Pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Statistik inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis data. Uji validitas memastikan kesahihan instrumen dengan koefisien korelasi minimal 0,30, sedangkan

reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*, di mana nilai  $> 0,600$  dianggap reliabel. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics for Windows*.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda dengan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics for Windows*. Uji regresi sederhana mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel kriterium ( $Y$ ) menggunakan uji  $t$  dan persamaan  $Y = a + bX$ . Regresi ganda, menurut Arikunto (2006), memprediksi pengaruh dua variabel bebas ( $X_1$ : pemberdayaan SDM,  $X_2$ : lingkungan kerja) terhadap satu variabel terikat ( $Y$ : kinerja pegawai) dengan persamaan  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$ . Keputusan diambil berdasarkan angka probabilitas; jika  $F$  hitung  $> F$  tabel, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_k$ ) diterima (Arikunto, 2006). Melalui metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang diperlukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memahami pengaruh satu variabel independen terhadap variabel terikat. Dalam konteks ini, analisis regresi sederhana diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM ( $X_1$ ) memiliki koefisien sebesar 0,836 dengan nilai  $t$  sebesar 27,534 dan signifikan pada  $p < 0,05$  ( $p = 0,000$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan dalam pemberdayaan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,954 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini sangat kuat. Dengan demikian, pemberdayaan SDM terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.

Untuk menguji variabel ini, beberapa aspek pemberdayaan SDM yang diukur meliputi pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian otoritas dalam pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap inisiatif pegawai. Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel pemberdayaan SDM ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dan hasilnya adalah:  $Y' = 0.340 + 0.836X_1$ . Dalam persamaan ini,  $Y'$  adalah prediksi kinerja pegawai, 0.340 adalah nilai konstan yang menunjukkan kinerja pegawai saat tidak ada pemberdayaan SDM, dan 0.836 adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.836 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam pemberdayaan SDM. Nilai konstan 0.340 berarti tanpa pemberdayaan SDM, kinerja pegawai berada pada tingkat dasar 0.340. Koefisien regresi 0.836 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan SDM dan kinerja pegawai; semakin tinggi pemberdayaan SDM, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya pemberdayaan SDM sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemberdayaan SDM bisa berupa pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian otoritas dalam pengambilan keputusan, dan inisiatif lain yang meningkatkan keterlibatan serta kemampuan pegawai dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis, organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan atau memfokuskan lebih banyak sumber daya dan usaha dalam program pemberdayaan SDM sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi pemberdayaan yang efektif dapat mencakup pelatihan yang relevan, penguatan kapasitas, peningkatan partisipasi pegawai

dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan kondisi kerja untuk memaksimalkan potensi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Uji t (uji koefisien regresi sederhana) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dan apakah hubungan tersebut signifikan. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:  $H_0$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.  $H_1$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Berdasarkan *output* pada tabel, diperoleh t-hitung sebesar 27,534. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $76-2-1 = 73$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t-tabel sebesar 1,993. Hasil ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja yang diukur meliputi aspek fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruangan, fasilitas pendukung, suhu dan penerangan, serta hubungan antar pegawai dan manajemen. Pada kriteria pengujian,  $H_0$  diterima jika  $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Dari hasil uji t terhadap variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ) diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung  $> t\text{-tabel}$  yakni:  $27,534 > 1,993$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan (pengaruh) antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai harus ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan dalam pengembangan SDM cenderung diikuti oleh peningkatan dalam kinerja pegawai. Nilai t-hitung yang sangat besar (27,534) menandakan bahwa kekuatan hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai sangat signifikan. Artinya, pengembangan SDM adalah prediktor yang sangat kuat dari kinerja pegawai dalam sampel yang dianalisis.

Hasil ini menekankan pentingnya pengembangan SDM sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ini bisa berupa program pelatihan, pengembangan karier, pendidikan berkelanjutan, dan lain-lain, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi pegawai. Maka implikasi praktisnya adalah organisasi atau perusahaan mungkin perlu meningkatkan investasi dalam program pengembangan SDM untuk memaksimalkan potensi kinerja pegawai. Hal ini dapat meliputi penyediaan sumber daya yang memadai, perencanaan strategis untuk pengembangan karier pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan profesional.

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, pertama-tama ditentukan hipotesisnya sebagai berikut:  $H_0$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.  $H_1$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada kriteria pengujian,  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dalam pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas 0,05 yang ditetapkan untuk menilai signifikansi statistik. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , peneliti

memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Ini berarti bahwa terdapat bukti statistik yang kuat untuk menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ada kemungkinan yang sangat kecil bahwa hubungan yang diamati antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai adalah kebetulan.

Nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sangat tidak mungkin terjadi jika hipotesis nol benar, yaitu jika sebenarnya tidak ada hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai. Ini menegaskan kepercayaan bahwa pengembangan SDM benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen dan HRD (*Human Resource Development*) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menyadari bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, organisasi mungkin perlu mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk program pengembangan SDM, seperti pelatihan, pendidikan, dan inisiatif pengembangan karier, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan ini, organisasi dapat merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM yang lebih terfokus dan ditargetkan untuk memaksimalkan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan keterampilan spesifik, pendidikan lanjutan, mentoring, dan pembangunan budaya belajar dalam organisasi. Dianjurkan juga untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pengembangan SDM yang diimplementasikan, untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan benar-benar menghasilkan peningkatan dalam kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Maka kesimpulannya adalah nilai signifikansi 0,000 menegaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, memotivasi organisasi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan upaya pengembangan SDM mereka sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana berikut:  $Y' = 1.332 + 0.511X_2$ . Dalam persamaan ini,  $Y'$  adalah nilai prediksi untuk kinerja pegawai, 1.332 adalah konstanta yang menunjukkan tingkat dasar kinerja pegawai ketika lingkungan kerja adalah nol, dan 0.511 adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.511 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk perbaikan fasilitas fisik, pengelolaan suhu dan penerangan yang nyaman, kebersihan tempat kerja, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Perbaikan lingkungan kerja secara signifikan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) secara signifikan. Langkah pertama adalah menetapkan hipotesis:  $H_0$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.  $H_1$ : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Berdasarkan tabel 4.8,  $t$ -hitung sebesar 60,785. Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 73$ ,  $t$ -tabel sebesar 1,993. Kriteria pengujian adalah  $H_0$  diterima jika  $-t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , dan  $H_0$  ditolak jika  $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hasil uji  $t$

menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $60,785 > 1,993$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan dalam lingkungan kerja kemungkinan besar akan berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan atau memperbaiki lingkungan kerja. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi evaluasi dan peningkatan lingkungan kerja, keterlibatan pegawai dalam proses perbaikan, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja pegawai dan persepsi mereka tentang lingkungan kerja. Kesimpulannya, temuan ini menunjukkan bahwa menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Uji regresi berganda digunakan untuk memahami pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pemberdayaan SDM ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,543. Sebaliknya, pemberdayaan SDM menunjukkan pengaruh negatif dengan koefisien -0,057. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y' = 1,508 - 0,057X_1 + 0,543X_2$ , yang mengindikasikan bahwa ketika pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja bernilai nol, kinerja pegawai diestimasi memiliki nilai 1,508. Nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,981 menunjukkan bahwa 98,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini. Hasil ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja, sementara pengaruh negatif pemberdayaan SDM menunjukkan perlunya peninjauan lebih lanjut mengenai metode pemberdayaan yang diterapkan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kombinasi pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan bahwa meskipun pemberdayaan SDM memiliki pengaruh negatif dalam konteks tertentu, secara keseluruhan, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, organisasi dapat merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM yang lebih terfokus dan ditargetkan untuk memaksimalkan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan keterampilan spesifik, pendidikan lanjutan, mentoring, dan pembangunan budaya belajar dalam organisasi. Dianjurkan juga untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pengembangan SDM yang diimplementasikan, untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan benar-benar menghasilkan peningkatan dalam kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Maka kesimpulannya adalah nilai signifikansi 0,000 menegaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, memotivasi organisasi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan upaya pengembangan SDM mereka sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

## **Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Sebelum melakukan uji regresi, peneliti terlebih dahulu menetapkan hipotesis mengenai variabel tersebut. Hipotesis yang digunakan untuk variabel pemberdayaan SDM adalah:  $H_0$  (hipotesis nol) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, sementara  $H_1$  (hipotesis alternatif) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Berdasarkan *output* dari tabel 4.10, diperoleh nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar -0,996. Dengan  $\alpha$

= 5% dan uji dua sisi, serta derajat kebebasan (df) sebanyak 73 ( $n = 76$ ,  $k = 2$ ), nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,993.

Menurut kriteria pengujian,  $H_0$  diterima jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , dan  $H_0$  ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hasil pengujian terhadap variabel pemberdayaan (SDM) diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,996. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $-0,996 < 1,993$ ), maka  $H_0$  diterima. Karena nilai t-hitung (-0,996) lebih rendah dari t-tabel (1,993), maka tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak  $H_0$ . Dengan kata lain, berdasarkan data dan analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai t-hitung yang negatif (-0,996) mengindikasikan bahwa arah hubungan antara pemberdayaan SDM dan kinerja pegawai dalam sampel ini adalah negatif. Namun, karena hasilnya tidak statistik signifikan, ini bukanlah bukti yang kuat bahwa ada hubungan negatif yang signifikan secara praktik.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa, berdasarkan sampel dan metode analisis yang digunakan, pemberdayaan SDM tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini bisa berarti bahwa meskipun mungkin ada beberapa jenis hubungan, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap relevan secara statistik dalam konteks ini. Hasil ini tidak seharusnya menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM tidak penting untuk kinerja pegawai secara umum, tetapi dalam konteks khusus Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, pemberdayaan SDM seperti yang diukur dalam studi ini tidak berpengaruh secara signifikan.

Sebelum melakukan uji regresi, peneliti menetapkan hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut adalah:  $H_0$  (hipotesis nol) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, sementara  $H_1$  (hipotesis alternatif) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Berdasarkan output dari tabel 4.10, diperoleh nilai t-hitung sebesar 16,190. Dengan  $\alpha = 5\%$  dan uji dua sisi, serta derajat kebebasan (df) sebanyak 73 ( $n = 76$ ,  $k = 2$ ), nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,993.

Menurut kriteria pengujian,  $H_0$  diterima jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , dan  $H_0$  ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Dalam konteks pengujian hipotesis, nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel berarti ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Dengan kata lain, hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.

Temuan ini menunjukkan bahwa, setidaknya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa bagaimana lingkungan kerja dikelola, kondisi kerja, dan faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai. Hal ini mungkin mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, komunikasi, fasilitas fisik, dan sebagainya.

Hasil ini memberikan informasi berharga bagi manajemen organisasi untuk memperbaiki lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mungkin perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi area di lingkungan kerja yang membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu penemuan ini menggarisbawahi pentingnya upaya perbaikan atau intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan lingkungan kerja. Ini bisa mencakup kebijakan sumber daya manusia, program pelatihan, perbaikan infrastruktur, atau inisiatif lain yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Sebelum pengujian regresi dilakukan, hipotesis yang digunakan adalah:  $H_0$  menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari, sementara  $H_1$  menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis data, diperoleh nilai F-hitung sebesar 1847,700 (tabel 4.9). Dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , dfi (jumlah variabel - 1) atau  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan (df) 2 ( $n - k - 1$  atau  $76 - 2 - 1 = 73$ ), diperoleh hasil F-tabel sebesar 3,122. Pada kriteria pengujian,  $H_0$  diterima jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ .

Dari pengujian tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $1847,700 > 3,122$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel independen (pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Temuan ini menyoroti pentingnya faktor pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja, dalam memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai. Hasil ini berimplikasi Manajerial artinya manajemen organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ini mungkin termasuk upaya untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM, serta perbaikan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu diperlukan tindakan lebih lanjut. Meskipun temuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, mungkin perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami kontribusi relatif dari masing-masing faktor dan cara terbaik untuk mengoptimalkan keduanya.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan, dapat dijelaskan secara rinci pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari:

Hipotesis 1: Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi t-hitung sebesar 27,534 dan t-tabel sebesar 1,993. Karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $27,534 > 1,993$ ), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menekankan pentingnya upaya peningkatan pemberdayaan SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi t-hitung sebesar 60,785 dan t-tabel sebesar 1,993. Karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $60,785 > 1,993$ ), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menyoroti pentingnya perbaikan lingkungan kerja, termasuk kondisi fisik, budaya organisasi, dan interaksi antar-pegawai.

Hipotesis 3: Pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan F-hitung sebesar 1847,700 dan F-tabel sebesar 3,122. Karena  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $1847,700 > 3,122$ ), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, memberikan dasar bagi manajemen untuk mempertimbangkan strategi dan kebijakan holistik dalam meningkatkan kinerja. Fokus pada pemberdayaan SDM dan perbaikan lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang lebih baik untuk produktivitas dan kualitas layanan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan ini lebih mendalam dan memberikan wawasan rinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari.

## SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari. Analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM, meskipun menunjukkan pengaruh negatif dalam beberapa konteks, secara keseluruhan bersama-sama dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta mendorong kolaborasi dan inisiatif di antara pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Manokwari memperkuat program pemberdayaan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan yang relevan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja secara menyeluruh, mencakup kondisi fisik, budaya organisasi, dan relasi antar-pegawai. Mengembangkan kebijakan yang mendukung pemberdayaan dan menciptakan budaya kerja yang inklusif serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dinamis, dan memotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th Edition). Sage Publications.
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf Dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.viii.2239>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis)*. Cipta Pustaka Media Perintis.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mahmudi, M. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Raja Grafindo Persada.
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3163. <https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Pabundu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.745>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). *Psychology and Work Today*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003058847>
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Shukla, A., Singh, S., Rai, H., & Bhattacharya, A. (2018). Employee empowerment leading to flexible role orientation: A disposition-based contingency framework. *IIMB Management Review*, 30(4), 330–342. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.08.002>
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujardi, M. (2012). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. PT. Refika Aditama.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. R.A. De Rozarie.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i1.1195>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wijaya, S., Maldun, S., & Sore, U. B. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 85–90. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/1460>
- Winardi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.