



PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA KARYA MAKMUR KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Sri Wulan Ningsih¹, Edduar Hendri², Agus Mulyani³

Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: hendriedduar@gmail.com

ABSTRACT

Fokus kajian ini menguji bagaimana efektivitas kinerja karyawan di Koprasi Unit Desa (KUD) Karya Makmur, Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Bayuasin dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja dan program pemberdayaan SDM. Melalui pendekatan kuantitatif, seluruh populasi karyawan yang berjumlah 51 orang dijadikan sampel penelitian (sampel januh). Pengumpulan data primer dilakukan lewat kuesioner, yang kemudian dioleh menggunakan SPSS versi 26 melalui serangkaian uji instrument, asumsi klasik, regresi linear berganda, hingga pengujian hipotesis (uji t dan F). Temuan lapangan memberikan bahwa inisiatif pemberdayaan SDM ternyata belum memberikan dampak yang berarti bagi peningkatan kinerja pegawai secara persial. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi performa mereka secara signifikan. Meski secara Bersama-sama kedua aspek ini memiliki keterkaitan dengan kinerja.. Sehingga, riset ini menegaskan bahwa penataan lingkungan kerja lebih krusial dalam memacu produktivitas karyawan di koprasi tersebut ketimbang pemberdayaan yang ada saat ini.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 11 July 2026

First Revised 20 July 2026

Accepted 21 July 2026

First Available online 21 July 2026

Publication Date 21 July 2026

Keyword:

*Kinerja Karyawan,
Lingkungan Kerja,
Pemberdayaan SDM.*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, karena SDM menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi. Pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing di era globalisasi saat ini.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja. Pemberdayaan SDM merupakan upaya organisasi untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan agar mereka dapat mengambil keputusan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki demi kemajuan organisasi (Sedarmayanti, 2018). Melalui pemberdayaan yang tepat, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Selain faktor internal seperti pemberdayaan, faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan merasa betah bekerja, mengurangi tingkat stres kerja, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka.

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Makmur merupakan salah satu koperasi yang bergerak di sektor pelayanan kelapa sawit rakyat dan usaha simpan pinjam di Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin. Sebagai lembaga ekonomi desa yang bersentuhan langsung dengan hajat hidup para petani sawit, KUD Karya Makmur dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Kualitas pelayanan ini sangat bergantung pada bagaimana kinerja para karyawan yang bekerja di koperasi tersebut. Hubungan antarvariabel ini diperkuat oleh penelitian terdahulu. Sapriyanto (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Rozi dan Habe (2023) juga menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Rohana (2024) menegaskan bahwa peningkatan pemberdayaan SDM terbukti mampu mendorong performa kerja karyawan secara nyata.

Berdasarkan pengamatan awal di KUD Karya Makmur, ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Dari segi pemberdayaan SDM, masih terlihat kurangnya pemberian kesempatan bagi karyawan bawah untuk menyampaikan ide-ide inovatif atau terlibat dalam pengambilan keputusan taktis operasional. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi juga masih jarang dilaksanakan, sehingga potensi karyawan belum tergali secara maksimal. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja, didapati kondisi ruangan kerja yang kurang tertata rapi, fasilitas sarana pendukung komputer kerja yang sering mengalami kendala teknis, serta

suasana kerja yang terkadang kurang kondusif akibat komunikasi interpersonal yang belum berjalan harmonis. Keterbatasan-keterbatasan inilah yang diduga menjadi pemicu fluktuasi kinerja karyawan dalam penyelesaian laporan administrasi dan pelayanan anggota koperasi.

1.2 Tinjauan Pustaka

Pemberdayaan SDM

Wibowo (2022) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses memberikan tanggung jawab serta wewenang kepada pekerja untuk mengambil keputusan mengenai semua aspek pengembangan produk dan layanan dalam lingkungan tugasnya. Priyono (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM merupakan strategi untuk menaikkan kinerja organisasi dengan cara memberikan kepercayaan serta kewenangan kepada individu agar mereka memiliki tanggung jawab dan kemandirian yang tinggi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses pemberian wewenang, kepercayaan, dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta melaksanakan tanggung jawab secara mandiri guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan SDM

Menurut Wibowo (2022), keberhasilan pemberdayaan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepercayaan (trust), komunikasi dan informasi, kepemimpinan (leadership), pelatihan dan pengembangan, penghargaan (reward system), serta budaya organisasi. Sementara itu, Priyono (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu makna (meaning), keyakinan diri (self-efficacy), otonomi (self-determination), dan dampak (impact).

Indikator Pemberdayaan SDM

Dalam penelitian ini, indikator pemberdayaan SDM mengacu pada Priansa (2021), yaitu keinginan, kepercayaan, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi. Pemilihan indikator tersebut disesuaikan dengan variabel yang digunakan dalam penyusunan instrumen penelitian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Sedarmayanti (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang berada di sekitar pegawai, mulai dari peralatan dan material yang digunakan, lingkungan tempat bekerja, hingga sistem dan metode kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok. Sunyoto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kombinasi kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat

memengaruhi kenyamanan, keamanan, konsentrasi, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta tata letak ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan keamanan kerja, hubungan sosial antarpegawai, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Sedarmayanti (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, serta tata ruang yang mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja mengacu pada pendapat Sunyoto (2019), yang meliputi hubungan karyawan, Tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan. Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penyusunan instrumen penelitian.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2024) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organis

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kasmir (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada pendapat Silaen (2021), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian sehingga sesuai dengan tujuan penelitian.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2025), hipotesis ialah simpulan awal atau jawaban temporer atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian. Sifat dari jawaban ini masih berupa kajian teoritis berdasarkan landasan Pustaka, dan belum dibuktikan secara empiris melalui data lapangan. Berpijak pada landasan teori serta aluran kerangka pemikiran yang diuraikan sebelumnya, Kesimpulan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini, di rumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H3 : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. METODE

Objek penelitian ini adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Makmur yang berlokasi di Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel penelitian diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Makmur yang berjumlah 51 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2025), data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen atau sumber lain yang mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi objek penelitian, sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti profil koperasi, struktur organisasi, dan jumlah karyawan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Analisis tersebut

bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Makmur yang berlokasi di Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarakan kepada seluruh karyawan KUD Karya Makmur. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Gender	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	45	88,2
2.	Perempuan	6	11,8
	jumlah	51	100

Sumber: Hasil Data Primer diolah, 2026

Dalam tabel tersebut, diperlihatkan dari total 51 responden, terdapat sebanyak 45 orang (88,2%) berjenis laki-laki, sedangkan 6 orang (11,8%) merupakan perempuan. Dengan demikian, total keseluruhan responden adalah 51 orang atau 100%, dimana mayoritas partisipan dalam penelitian berasal dari kelompok laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Berdasarkan Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20–30 Tahun	5	9,8
2.	31–40 Tahun	32	62,7
3.	41–50 Tahun	11	21,6
4.	> 51 Tahun	3	5,9
	Jumlah	51	100

Sumber: Hasil Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari sebagian partisipan berada pada usia 20 – 30 thn berjumlah 5 orang (9,8%), kemudian sebagian besar diikuti oleh responden berusia 31 – 40 tahun sejumlah 32 orang (62,7%), serta yang berusia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (21,6%), serta sisanya berusia > 50% tahun sebanyak 3 orang (5,9%). Data ini mengidentifikasi bahwa karyawan koperasi unit desa umumnya berada pada usia produktif yang matang secara pengalaman, sedangkan untuk generasi muda masih kurang mendominasi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	47	92,2
2.	Diploma/ D3	0	0
3.	Sarjana/ S1	4	7,8
4.	Sarjana/S2	0	0
5.	Sarjana/ S3	0	0

Jumlah	51	100
--------	----	-----

Sumber: Hasil Data Primer diolah, 2026

Tabel diatas, menggambarkan latar belakang pendidikan akhir para responden. Sebagaimana dari responden merupakan lulusan pendidikan SMA /SMK, terdapat sebanyak 47 orang (92,2%). Selain itu, terdapat 4 responden (7,8%) yang memiliki latar belakang Sarjana (S1), dan yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3), Sarjana (S2) dan Sarjana (S3) 0 responden (0%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1.	< 5 Tahun	43	84,3
2.	5–10 Tahun	8	15,7
3.	11–15 Tahun	0	0
4.	16–20 Tahun	0	0
5.	> 21 Tahun	0	0
	Jumlah	51	100

Sumber: Hasil Data Primer diolah, 2026

Pada data dalam tabel, karakteristik partisipan berdasarkan lama masa kerja menunjukkan sebagian besar karyawan mempunyai masa kerja antara < 5 Tahun, yaitu sejumlah 43 orang (84,3%). Sementara itu, terdapat 8 karyawan (15,7%) yang telah bekerja selama 5 – 10 tahun, serta karyawan memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun dan > 21 tahun 0 responden (0%), oleh karena itu, dapat disimpulkan mayoritas pekerja Koprasi Unit Desa Karya Makmur, berada pada kelompok masa kerja kurang dari 5 th.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	3,91	Baik
Lingkungan Kerja	3,93	Baik
Kinerja Karyawan	4,27	Sangat Baik

Sumber: Hasil Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel, variabel pemberdayaan sumber daya manusia memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator mengenai keinginan pimpinan untuk mendelegasikan wewenang kepada karyawan, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pemberian penghargaan atas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik pemberdayaan sumber daya manusia di KUD Karya Makmur telah berjalan dengan baik, meskipun sistem penghargaan terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 dengan kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah hubungan kerja yang baik antar rekan kerja, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah berkaitan dengan suasana kerja yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KUD Karya Makmur sudah cukup kondusif, namun masih diperlukan upaya untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman

dan produktif. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pemanfaatan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, meskipun peningkatan kualitas hasil kerja sesuai standar organisasi masih perlu menjadi perhatian.

Hasil Analisis Data

Uji Coba Intrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Hasil uji validitas untuk seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig < α	Keterangan
Pemberdayaan SDM (X_1)	1.	0,000	0,05	Valid
	2.	0,001	0,05	Valid
	3.	0,000	0,05	Valid
	4.	0,000	0,05	Valid
	5.	0,000	0,05	Valid
	6.	0,000	0,05	Valid
	7.	0,001	0,05	Valid
	8.	0,000	0,05	Valid
	9.	0,001	0,05	Valid
	10.	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1.	0,003	0,05	Valid
	2.	0,003	0,05	Valid
	3.	0,002	0,05	Valid
	4.	0,000	0,05	Valid
	5.	0,000	0,05	Valid
	6.	0,009	0,05	Valid
	7.	0,000	0,05	Valid
	8.	0,000	0,05	Valid
	9.	0,000	0,05	Valid
	10.	0,000	0,05	Valid
	11.	0,000	0,05	Valid
	12.	0,007	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0,000	0,05	Valid
	2.	0,000	0,05	Valid
	3.	0,000	0,05	Valid
	4.	0,000	0,05	Valid
	5.	0,000	0,05	Valid
	6.	0,000	0,05	Valid
	7.	0,000	0,05	Valid
	8.	0,000	0,05	Valid
	9.	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS.26

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan terhadap variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	N of Items
Pemberdayaan SDM	0,716	10
Lingkungan Kerja	0,796	12
Kinerja Karyawan	0,854	10

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan nilai $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200c,d	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari

multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pemberdayaan SDM (X1)	0,944	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,944	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 9 menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,944 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,059 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ialah varian yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Pemberdayaan SDM (X1)	0,936	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,325	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (0,867) dan Lingkungan Kerja (0,325) lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	α (konstanta)	b (koefisien regresi)
Pemberdayaan SDM (X1)	32.836	-0,115
Lingkungan Kerja	32.836	0,304

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan persamaan dari Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 32,836 - 0,115 X_1 + 0,304 X_2$$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam

menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Keterangan
Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja	0,367	Rendah

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,100, yang menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10%, sedangkan sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Environmental*

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pemberdayaan SDM (X_1)	0,531	0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,026	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan tabel, variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) memperoleh nilai sebesar -0,631 dengan nilai signifikansi 0,531 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai sebesar 2,304 dengan nilai signifikansi 0,026 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pemberdayaan SDM (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)	0,080	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.26 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,080 ($> 0,05$), sehingga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa Karya Makmur Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,531 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian AP Febriani (2025) yang menyatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberdayaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia perlu didukung oleh penerapan faktor-faktor organisasi lainnya agar mampu memberikan dampak yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa Karya Makmur Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,026 ($< 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desi Situngkir (2025) serta Setiannigsih, Edduar Hendri, dan Agus Mulyani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun menggunakan indikator yang berbeda, hasil penelitian menunjukkan kesimpulan yang sama, yaitu bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koprasi Unit Desa Makmur Desa Karya Maju Kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,080 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja belum mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara simultan pada Koperasi Unit Desa Karya Makmur.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Johansyah dan Josiah T. (2025) serta Ali Wahrur Rozi dan Hazairin Habe (2023) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil penelitian diduga dipengaruhi oleh karakteristik objek penelitian, kondisi organisasi, serta perbedaan indikator yang digunakan dalam mengukur setiap variabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan indikator yang lebih sesuai dengan karakteristik organisasi agar hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa Karya Makmur Desa Karya Maju, Kecamatan Keluang, Kabupaten Musi Banyuasin, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,933 ($> 0,05$). Sebaliknya, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 ($< 0,05$). Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,080 ($> 0,05$).

5. REFERENCES

- Desi Situngkir, S. P., Tiara, T., Anggraini, R., Hidayati, I., Anggraini, E., & Ansyahri, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2595-2612. <https://doi.org/10.62710/ve7kfw52>
- Febriani, A. P. (2025). Pengaruh Pemberdayaan Sdm Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Johansyah, A., & Josiah, T. (2025). Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Indai Bunda. *Jurnal Multidisiplin*, 1(3), 165–172. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i3>
- Kasmir. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Priyono. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rozi, A. W., & Habe, H. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp Kota Bandar Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(3), 329-340.
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *JIADS*, 18(2), 183–199.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setianingsih, S., Hendri, E., & Mulyani, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3), 622-636.
- Sugiyono. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.