

Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Samsat Gowa

Muhammad Albar¹, Indira Basalamah², Nuraini³

^{1,2,3}Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia

E-mail: muhammadalbar088@gmail.com¹, 6agustus2005@gmail.com², hjnuraini@gmail.com³

Article History:

Received: 11 Agustus 2025

Revised: 20 September 2025

Accepted: 30 September 2025

Keywords: Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Gowa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Samsat Gowa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden yang dipilih secara purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan SEM (Structural Equation Model). Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: (1) Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (6) Pemberdayaan SDM melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (7) Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan suatu alat atau peranan yang sangat penting bagi sebuah instansi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan sebuah instansi. Sebaliknya, kinerja pegawai buruk juga akan berdampak negative pada kesuksesan instansi pada pelayanan jasa. kinerja pegawai yang optimal adalah harapan dari setiap instansi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Handoko (2024) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Jika adanya hal ini, tentunya akan memicu semangat kerja para karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik bagi organisasi atau perusahaan (Bunjamin,B.: 2022). Dalam proses pemberdayaan biasanya terjadi kendala yang kadang diluar dari perkiraan kita, baik yang berasal dari internal maupun eksternal

perusahaan atau organisasi. Fitriati (2021) ada beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses pemberdayaan, seperti manajemen tidak memiliki keahlian yang cukup dalam proses pemberdayaan, kurangnya dorongan dan komitmen manajemen, adanya keengganan karyawan untuk diberdayakan, besarnya biaya dan waktu yang dikeluarkan, serta manajemen gagal dalam menyediakan feedback dan saran yang konstruktif. Fadzilah (2022), bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan pegawai memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Salah satu dampak negatif dari pemberdayaan, yaitu terjadinya konflik. Konflik yang biasa dialami pegawai dalam hal ini adalah bertentangan dengan diri sendiri. Konflik yang biasanya timbul dari dalam diri ialah rasa cepat puas dan persepsi yang berbeda dengan pegawai lain (Ekayanti, 2022). Pemberdayaan pegawai harus diimbangi dengan adanya efikasi diri agar saling berkorelasi sehingga menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai dan tim kerja yang efektif bagi perusahaan (Nurfajar et al., 2018; Prasetyo dan Rangga (2021).

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja pegawai melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada pegawai antara lain menyampaikan fasilitas- fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020). Sejauh mana pengaturan tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja dibahas (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018). Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun Agustim, W. (2023) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena empirik, diketahui bahwa kinerja pegawai pada SAMSAT Gowa masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, masih adanya perilaku tidak saling menghormati dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang belum bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Selain itu juga masih adanya sikap pegawai yang masih menganggap tidak semua pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, pegawai tidak mengikuti perintah atasan dan pegawai kurang sopan dalam bekerja, semangat kerja yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang diperoleh pegawai belum kondusif, pelayanan yang kurang memuaskan sebagai bentuk rendahnya kinerja pegawai pada SAMSAT Gowa.

LANDASAN TEORI

Grand Teory pada penelitian ini adalah Human Capital Theory oleh Gary Becker (1964). Toeri ini menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting organisasi yang dapat dikembangkan melalui investasi seperti Pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan. Pemberdayaan meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan rasa memiliki yang berdampak positif pada kinerja. Yang kemudian dikembangkan oleh Richard Florida yang mengembangkan Creative capital theory, sebuah turunan dari Human Capital Theory. Middle Teory penelitian ini adalah Theory of Work Performance oleh Campbell et ak., 1993) yang mengatakan kinerja kerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja serta menjelaskan bagaimana pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja melalui motivasi/kepuasan. Kemudian di kembangkan oleh Pritchard & Ashwood (2008) dengan Theory of Motivation and Performance yang meneruskan konsep Campbell dengan lebih menekankan motivasi sebagai inti dari kinerja kerja, dan kinerja terjadi jika individu termotivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam kondisi lingkungan yang mendukung.

Hao (2022) beberapa alasan perlunya pemberdayaan, yaitu: Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa. Tumbuhnya masalah ekologi (hubungan timbal balik) menuntut organisasinya perlu memperdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memperdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.

Kasmir (2020) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan. (Ditta Amelia et al., 2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut adalah yang dimaksud lingkungan kerja (Ali & Septayudha, 2022). Lingkungan kerja (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020) merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi. Bagaimana bisa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, tiap individu harus mendapatkan tingkat kenyamanan dan ketenangan dengan hasil yang maksimal pula. Dan untuk mencapai tingkat kenyamanan tersebut, salah satu caranya lingkungan kerja yang diciptakan harus baik. Lingkungan kerja adalah tempat terjadinya aktivitas pegawai setiap harinya. Kondusifnya suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional seorang pegawai dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan maksimal. Hafidhuddin dan Tanjung (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Sutrisno (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gowa, yang beralamat di Jl. Tumanurung No.1, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk menjangkau seluruh responden yang berjumlah sekitar 41 orang. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang akurat dan representatif terhadap kondisi sebenarnya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin mencakup indikator Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Pegawai. Data sekunder diperoleh melalui wawancara terkait profil, struktur organisasi, jumlah pegawai, dan SOP Samsat Gowa. Analisis data meliputi uji validitas (r hitung $>$ r tabel, $\text{Sig} < 0,05$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $>$ 0,60). Metode utama adalah analisis jalur (path analysis) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan persamaan struktural: $Z = \rho_1 X + \varepsilon_1$ dan $Y = \rho_2 X + \rho_3 Z + \varepsilon_2$. Uji asumsi klasik dilakukan meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas. Pengujian hipotesis meliputi pengaruh langsung ($X \rightarrow Z$, $X \rightarrow Y$, $Z \rightarrow Y$) dan tidak langsung ($X \rightarrow Y$ melalui Z) untuk menentukan apakah variabel Z berperan sebagai mediator atau tidak berdasarkan perbandingan koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Jumlah responden dalam penelitian ini ialah 41 orang dengan rentang usia yang bervariasi. Adapun karakteristik usia para responden dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Menurut Umur

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	20	48,8
31-40 Tahun	16	39,0
≥ 41 Tahun	5	12,2
Total	41	100

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 Diatas dapat digambarkan bahwa responden yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 20 orang (48,8%), responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang (39,0%), dan responden diatas 40 tahun sebanyak 5 orang (12,2%). Maka dapat dikatakan bahwa rata- rata pegawai Kantor SAMSAT Gowa berumur antara 20-30 tahun.

Jenis kelamin

Responden penelitian ini berjumlah 41 orang dengan distribusi berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Komposisi tersebut menunjukkan keterlibatan baik laki-laki maupun perempuan, sehingga memberikan gambaran umum mengenai perbandingan jumlah responden dari kedua kelompok gender. Sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	24	58,5
Wanita	17	41,5
Total	41	100

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 Dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (58,5%) dan lebihnya adalah perempuan sebanyak 17 orang (41,5%). Dengan demikian dari total responden jumlah pegawai mayoritas laki-laki.

Pendidikan

Jenjang Pendidikan dari 41 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SLTA/SMK	10	24,4
S1	26	63,4
S2	5	12,2
Total	41	100

Sumber: data diolah, 2025

Pada tabel 3 Menunjukkan bahwa responden pada jenjang pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 10 orang (24,4%) Strata (1) sebanyak 26 orang (63,4%) dan Pendidikan Strata (2) sebanyak 5 orang (12,2%).

Jabatan

Distribusi jabatan dari 41 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik menurut Jabatan

Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Kepala Kantor	1	2,4
Staff Pelayanan	21	51,2
Staff Pendataan	5	12,2
Staff TU	12	29,3
Satpol	2	4,9
Total	41	100

Sumber: data diolah, 2025

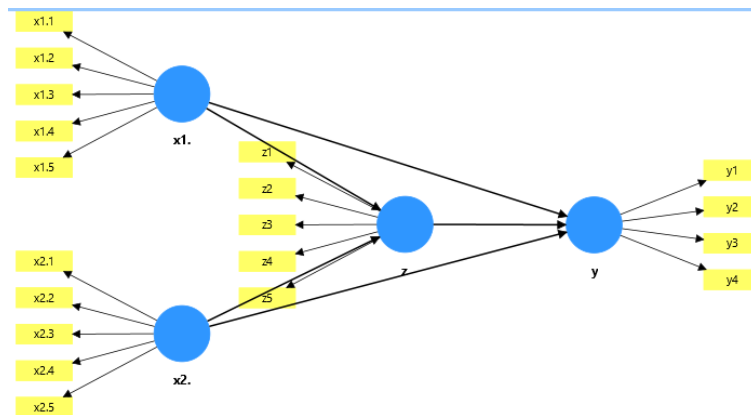
Berdasarkan tabel 4 Dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan kepala kantor sebanyak 1 orang (2,4%), staff pelayanan sebanyak 21 orang (51,2), sebanyak staff pendataan sebanyak 5 orang (12,2), sebanyak staff TU sebanyak 12 orang (29,3) dan lebihnya satpol sebanyak 2 orang (4,9%). Dengan demikian dari total responden jumlah pegawai dominan Staff Pelayanan.

Analisis Deskriptif Vaariabel

Variabel Penelitian Terdiri dari 4 Variabel yaitu dua variabel independent diantaranya, Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Z Kepuasan Kerja serta variabel dependent adalah Kinerja Pegawai (Y).

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel dalam mengukur variabel yang diteliti. Evaluasi ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.



Gambar 1. Evaluasi Model Pengukuran

Gambar 1. Menunjukkan hasil evaluasi model pengukuran yang mencakup hubungan antara indikator dan variabel laten yang diteliti. Setiap indikator memiliki nilai loading factor yang menunjukkan tingkat kontribusinya terhadap variabel yang diukur. Hasil ini digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk sebelum dilakukan pengujian model struktural.

Path Coefficients atau Koefisien Jalur

Path coefficients atau koefisien jalur merupakan nilai yang menunjukkan besar dan arah pengaruh antar variabel laten dalam model struktural (inner model). Nilai ini mencerminkan seberapa kuat suatu variabel eksogen (independen) memengaruhi variabel endogen (dependen). Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika nilai variabel eksogen meningkat, maka variabel endogen juga akan meningkat. Sebaliknya, koefisien jalur negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, di mana peningkatan variabel eksogen akan menyebabkan penurunan pada variabel endogen. Untuk menguji signifikansi dari hubungan antar variabel tersebut, digunakan metode bootstrapping, yaitu teknik resampling yang digunakan dalam SEM-PLS untuk mengatasi masalah data yang tidak berdistribusi normal. Bootstrapping memungkinkan perhitungan statistik inferensial terhadap nilai koefisien jalur dengan menghasilkan nilai T-statistik dan P-values. Nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel (biasanya pada tingkat signifikansi 5% = 1,96). Jika T-statistik > 1,96, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan secara statistik. Selain itu, P-value < 0,05 juga menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel laten tersebut signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, analisis path coefficients melalui bootstrapping memberikan dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian terbukti secara empiris atau tidak. Penjelasan hasil dari path coefficients yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Jalur

Koefisien Jalur					
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0.609	0.561	0.156	3.898	0.000
X1 -> Z	0.470	0.452	0.152	3.087	0.002
X2 -> Y	0.313	0.450	0.236	2.055	0.046

X2 -> Z	0.282	0.358	0.191	3.481	0.009
Z -> Y	0.547	0.524	0.214	4.218	0.027
X1 -> Z -> Y	0.122	0.163	0.070	2.987	0.000
X2 -> Z -> Y	0.113	0.233	0.074	2.704	0.007

Sumber: output SEM-PLS, diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-statistik 3,898 dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, Pemberdayaan SDM juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) ($t = 3,087$; $p = 0,002$).

Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) ($t = 3,481$; $p = 0,009$), namun pengaruh langsungnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak signifikan ($t = 2,055$; $p = 0,056$). Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ($t = 4,218$; $p = 0,027$). Analisis mediasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan memediasi pengaruh Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t-statistik masing-masing 1,987 ($p = 0,000$) dan 2,704 ($p = 0,007$).

Uji Koefisien Determinan (R Square)

R Square (R^2) atau koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel endogen (terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas) dalam suatu model. Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, R^2 menunjukkan sejauh mana variabel-variabel bebas dalam model mampu menjelaskan variasi nilai dari variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan hubungan tersebut, sehingga model struktural dikatakan semakin baik. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa variabel-variabel bebas hanya menjelaskan sebagian kecil dari variabel terikat, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang mungkin berpengaruh. Dalam konteks SEM-PLS, nilai R^2 digunakan untuk menilai kekuatan prediktif dari model struktural, dan menjadi salah satu indikator utama dalam evaluasi inner model.

Tabel 6. Uji R Square

Variabel	R square	Adjust R square
Kinerja Pegawai	0,598	0,561
Kepuasan Kerja	0,370	0,345

Sumber: output SEM-PLS, diolah 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan 59,8% varians dari Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai adjusted R Square sebesar 56,1%. Hal ini menandakan bahwa hampir 60% variasi kinerja pegawai dapat diprediksi oleh Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai R Square sebesar 37%, dengan adjusted R Square 34,5%, yang berarti bahwa varians kepuasan kerja dijelaskan sebesar 37% oleh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja.

t Statistic

Berdasarkan tabel path coefficients (koefisien jalur), dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang positif dalam uji koefisien jalur telah menjawab hipotesis penelitian. Variabel pemberdayaan Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $3.898 > 2.021$. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.055 > 2.021$. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar $3.085 > 2.021$, variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar $3.481 > 2.021$, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $4.296 > 2.021$.

Adapun variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.987 > 2.021$, dan variabel lingkungan kerja dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.704 > 2.021$. Semua hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa hipotesis terbukti diterima dengan nilai positif.

Nilai P Values

Berdasarkan tabel path coefficients, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang signifikan (sig.) dalam uji F telah menjawab hipotesis penelitian sebagai solusi permasalahan yang terjadi. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$

0.05 dikatakan signifikan, Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki probabilitas sebesar $0.046 > 0.05$ dikatakan tidak signifikan, variabel pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0.002 < 0.05$ dikatakan signifikan, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0.009 < 0.05$ dikatakan signifikan.

Adapun variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.027 < 0.05$ dikatakan signifikan, variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dimediasi oleh Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ dikatakan signifikan dan Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.007 < 0.05$ dikatakan signifikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti diterima dengan nilai positif secara signifikan. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas < 0.05 atau 5%, maka

dikatakan berpengaruh signifikan antara variabel dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu, persyaratan dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda sudah terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji sebanyak 7 hipotesis yang dirumuskan berdasarkan model konseptual yang dikembangkan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS, dengan pendekatan bootstrapping untuk memperoleh nilai signifikansi statistik.

Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan dua indikator utama, yaitu: Nilai probabilitas (P-values), Hipotesis dinyatakan diterima atau signifikan jika nilai P-values $\leq 0,05$ (α

= 5%). Nilai T-statistik, Hipotesis juga dianggap signifikan jika nilai T-statistik $\geq 2,021$, yang merupakan nilai T-tabel pada tingkat signifikansi 5% (two-tailed test).

Dengan mengacu pada hasil pengolahan data melalui SmartPLS, berikut disajikan hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh antar variabel dalam model penelitian ini:

Tabel 7. Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	T statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	3.898	0.000
X2 -> Y	3.087	0.002
X1 -> Z	2.055	0.046
X2 -> Z	3.481	0.009
Z -> Y	4.218	0.027
X1 -> Z -> Y	2.987	0.000
X2 -> Z -> Y	2.704	0.007

Sumber: output SEM-PLS, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variable Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kantor Samsat Gowa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,898, yang jauh lebih besar dari nilai kritis t pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,021. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan. variabel Lingkungan Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Samsat Gowa. Nilai t-statistik sebesar 3.087 berada di atas nilai kritis t (2,021), dan nilai p-value sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2.055 dan p-value sebesar 0.046. Meskipun nilai t-statistik melewati ambang batas kritis 2,021, namun nilai p-value sedikit melebihi 0.05, sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di kantor Samsat Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 3.481, yang lebih besar dari nilai kritis t (2,021), serta nilai p-value sebesar 0.009, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Samsat Gowa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 4.218, yang lebih besar dari nilai kritis t (2,021), serta p-value sebesar 0.027, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis jalur tidak langsung (indirect effect), diketahui bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2.987, yang mendekati ambang batas signifikansi 2.021, dan p-value sebesar 0.000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0.05.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2.704, yang lebih besar dari batas kritis (2.021), serta p-value sebesar 0.007, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05.

Uji Efek Mediasi

Mediasi terjadi ketika pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui variabel mediator (M).

Tabel 8. Uji Efek Mediasi

Efek Tidak Langsung Spesifik					
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Z -> Y	0.122	0.163	0.070	1.987	0.000
X2 -> Z -> Y	0.113	0.233	0.074	2.704	0.007

Sumber: output SEM-PLS, diolah 2025

Table di atas menunjukkan apabila pengaruh tidak langsung signifikan maka hal ini menunjukkan terdapat efek mediasi dan langkah terakhir adalah menghitung Variance Accounted for. Hasil perhitungan VAF menunjukkan hasil 0,171 sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara Pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 17,10% atau terdapat efek mediasi parsial. Oleh karena itu, hipotesis 6 pada penelitian ini yang berbunyi “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima. Hasil perhitungan VAF menunjukkan hasil 0,253 sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,30% atau terdapat efek mediasi parsial. Oleh karena itu, hipotesis 7 pada penelitian ini yang berbunyi “lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini membuktikan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat Gowa. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Prasetyo dan Rangga (2021) yang berjudul pengaruh gaya komunikasi pimpinan dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai.. Adapun penelitian sebelumnya oleh Mulyana, menyatakan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,000 lebih kecil dari T-Statistic 3,898 menunjukan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan SDM yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Samsat Gowa. Dengan kata lain, strategi pemberdayaan seperti peningkatan kompetensi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian tanggung jawab yang jelas, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat gowa. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Sidanti (2015) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,002 lebih kecil dari T-Statistic 3,087 menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan,

motivasi, dan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan atasan turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat gowa. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Robbins dan Judge (2021) Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,027 lebih kecil dari T-Statistic 4,218 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan kondisi di mana pegawai merasa dihargai, memperoleh kompensasi yang layak, memiliki hubungan kerja yang baik, serta merasakan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias, efisien, dan produktif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini membuktikan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Samsat Gowa. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Novi Fauziah Pratiwi, N. (2015) Menyatakan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,046 lebih kecil dari T-Statistic 2,055 menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Artinya, semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai seperti pelatihan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian kepercayaan, dan tanggung jawab maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang merasa diberdayakan cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, sehingga menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis kelima pada penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Samsat Gowa. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang bertentangan dengan hipotesis ini yaitu penelitian oleh Nurhandayani, A. (2022). menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,009 lebih kecil dari T-Statistic 3,481 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik (seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan) maupun non-fisik (seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan suasana kerja), maka akan semakin positif pula perilaku kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis keenam pada penelitian ini membuktikan bahwa Pemberdayaan SDM melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat gowa.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value

0,000 lebih kecil dari T-Statistic 2,987 menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pemberdayaan SDM dan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang dirasakan oleh pegawai seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan kompetensi, dan pemberian tanggung jawab akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang meningkat pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bahwa pemberdayaan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja..

Hasil pengujian hipotesis ketujuh pada penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Samsat Gowa.

Berdasarkan uji SEM dengan Partial Least Square (PLS) perbandingan antara nilai T-Value 0,007 lebih kecil dari T-Statistic 2,704 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki kondisi kerja yang mendorong mereka untuk bekerja secara produktif dan berkualitas

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS), penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pemberdayaan yang diwujudkan melalui pelatihan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian tanggung jawab mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan sosial terbukti mendorong produktivitas. Kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang memperkuat pengaruh pemberdayaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pihak manajemen Kantor Samsat Gowa untuk mengoptimalkan pemberdayaan pegawai melalui program pelatihan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan penugasan yang jelas. Menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun hubungan antarpegawai. Memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk sistem penghargaan, kejelasan pembagian tugas, dan keseimbangan beban kerja. Melaksanakan evaluasi berkala terhadap kinerja dan kepuasan pegawai sebagai dasar perbaikan kebijakan. Mengembangkan budaya organisasi yang kolaboratif, terbuka, dan berorientasi hasil.

Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas cakupan variabel, menggunakan pendekatan mixed methods untuk pendalaman analisis, serta menguji model penelitian pada instansi dan wilayah berbeda guna memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan general

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, D. P. (2023). Pengaruh Umur, Masa Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kelelahan Kerja dan Kualitas Tidur pada Karyawan PT Sarana Usaha Sejahtera InsanPalapa (TelkoMedika) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen SDM di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498-513.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Asrulla, A., Maisah, M., & Jeka, F. (2024). Tantangan Pemberdayaan SDM di Madrasah Studi Kasus Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Hasanah Pekanbaru. *Journal of Education Research*, 5(4), 5336-5353.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413-422.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 288- 297.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Gumelar, R. G., & Prasetya, T. I. (2021). Pengaruh gaya komunikasi pimpinan dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai Diskominfo kota Serang. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(1), 107-121.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17- 26.
- IDRIS, M. H. (2017). Pengaruh Pemberdayaan, Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Profesionalisme Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Irwan, I., Adam, P., & Razak, A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. *JIM: Journal Of International Management*, 3(01), 27-45.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55-72.
- Mulyana, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Man 1 Bangka). *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 58-67.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisak, K., Poniwatie, A., & Noviandari, I. (2020). Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 47-54.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Pramesthi, R. A., & Sari, R. K. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Growth*, 21(1), 120-126.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352-363.
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jamasada: Journal Of Human Resource Management*, 14.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7 (2), 320–325.
- Rozi, A. W., & Habe, H. (2023). Pengaruh Pemberdayaan SDM 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.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setyawan, S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 22(1), 10- 16.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340.
- Yuliana, U. (2024). *Manajemen Fatayat Nahdlatul Ulama PC Pasir Sakti Lampung Timur (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)*.
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).