



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS NUSA NIPA

Kristina Sujila¹, Imelda Virgulia Wisang², Maria Rasdiana Bure³

Universitas Nusa Nipa,¹²

Alamat: Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,

Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Kristiin546@gmail.com

ABTRAK

This study aims to: (1) identify the description of Employee Performance, Work Environment, and Employee Empowerment; (2) analyze the effect of Work Environment and Employee Empowerment on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population in this study consists of 78 employees of Nusa Nipa University. Since the population is limited, the research was conducted using a census or saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, specifically multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis show that the Employee Performance variable falls into the "good" category, the Work Environment variable is in the "fairly good" category, and the Employee Empowerment variable is in the "good" category. The results of the t-test indicate that partially, the Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Performance. Likewise, the Employee Empowerment variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F-test show that simultaneously, the Work Environment and Employee Empowerment variables have a significant effect on Employee Performance. The determination analysis results show that both independent variables in this study are able to explain 46.8% of the variation in Employee Performance at Nusa Nipa University.

Keywords: Work Environment, Employee Empowerment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan; (2) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Universitas Nusa Nipa berjumlah 78 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada dalam kriteria baik, variabel Lingkungan Kerja berada dalam kriteria cukup baik, selanjutnya variabel Pemberdayaan Karyawan berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa sebesar 46,8%.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan*

1.1.LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi seperti universitas. Kinerja karyawan yang optimal sangat menentukan efektivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks universitas, karyawan—baik tenaga kependidikan maupun dosen—berperan besar dalam mendukung kelancaran proses akademik, administratif, dan pengembangan institusi secara keseluruhan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah **lingkungan kerja**. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, tata ruang yang mendukung produktivitas, serta kebersihan dan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat, meningkatkan stres kerja, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Robbins & Judge, 2019)

Selain itu, faktor lain yang tidak kalah penting adalah **pemberdayaan karyawan**. Pemberdayaan merupakan proses pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian wewenang yang lebih luas, serta pengembangan kapasitas dan kompetensi. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, lebih berinisiatif, dan merasa dihargai oleh organisasi. Hal ini tentu akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun institusi. **Spreitzer (1995)** menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis mencakup empat dimensi, yaitu makna (meaning), kompetensi (competence), penentuan diri (self-determination), dan pengaruh (impact)

Universitas Nusa Nipa, sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi swasta di Indonesia, tentunya memiliki visi dan misi untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan tinggi. Dalam mewujudkan hal tersebut, peran karyawan menjadi sangat strategis. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana **lingkungan kerja dan pemberdayaan karyawan** berpengaruh terhadap **kinerja karyawan** di lingkungan Universitas Nusa Nipa. **Kinerja karyawan** merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Mangkunegara (2017)**

Penilaian kinerja karyawan Universitas Nusa Nipa Indonesia sebanyak 66 orang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa
Bulan Januari – Desember 2024

No	Indikator	Nilai				
		Kurang (50-60)	Cukup (61-70)	Cukup Baik (71-80)	Baik (81-90)	Sangat Baik (91-100)
1	Karyawan Universitas Nusa Nipa					
	Kelancaran dalam pelayanan dosen	40	20	10	5	3
	Kelancaran dalam pelayanan kepada mahasiswa	35	25	10	5	3
	Kualitas Kerja	35	25	10	5	3
	Kuantitas Kerja (absensi)	40	20	10	5	3
	Kreatif dan Inovatif	40	25	10	2	1
	Disiplin	40	20	10	5	3
	Motivasi	35	25	10	5	3
	Tanggungjawab	40	20	10	5	3
	Kerjasama	35	25	10	5	3
	Pemahaman terhadap tugas	40	20	10	5	0
	Kemandirian	35	25	10	5	3
	Jumlah	415	250	110	52	28

Sumber: Data Bagian Kepegawaian UNIPA

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Universitas Nusa Nipa lebih besar berada pada nilai 50 – 60 dengan kriteria kurang dan nilai 61-70 dengan kriteria cukup dan kriteria cukup baik. Kondisi ini berarti bahwa kinerja karyawan pada Universitas Nusa Nipa masih rendah.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi pihak universitas dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih tepat dan efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan. (Sihaloho & Siregar. 2020: 277)

PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Menurut Saleem et al. (2019) Pemberdayaan karyawan didefinisikan sebagai proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari keempat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Sedangkan

Kumar (2017) menyebut bahwa pemberdayaan karyawan adalah strategi motivasional yang meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa diberdayakan adalah mereka yang mendapatkan pelatihan, program pengembangan diri, serta keterlibatan dalam kegiatan & penghargaan terhadap ide dan pendapat mereka.

KINERJA

menurut Darul Wiyono (2021) Menyebutkan bahwa kinerja merupakan “karakter ataupun perbuatan terkait atas sasaran lembaga di mana kriteria penilaian mencerminkan ...” – definisi ini menekankan bahwa kinerja mencerminkan tindakan yang diarahkan untuk mencapai sasaran lembaga, serta kriteria yang digunakan harus mencerminkan sasaran itu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Riang 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2012) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2012) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sample atau pupulasi melalui penyebaran kuesioner dan dibagikan langsung kepada karyawan pada Universitas Nusa Nipa

HASIL DAN PEMBEHASAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina, (2021); 2) Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Jantje Sepang (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina, (2021); 2) Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Jantje Sepang (2018). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Wair Pu'an karena efektivitas kerja dalam suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan dapat bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Data menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti koordinasi, pemberian motivasi, serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik di antara anggota tim masih tergolong sedang. Hal ini mencerminkan bahwa jika Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka akan berdampak langsung pada peningkatan kuantitas dan kualitas kerja, pemanfaatan waktu, serta semangat kolektif dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh keselarasan dan keharmonisan dalam tim. Ketika anggota tim saling mendukung dan memahami tanggung jawab masing-masing, proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, kurangnya koordinasi dan motivasi dalam tim akan memperlambat pencapaian target kerja. Oleh karena itu, peningkatan Lingkungan Kerja akan memperkuat sinergi antar karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pemberdayaan Karyawan semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pemberdayaan Karyawan semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Pemberdayaan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina (2021); 2) Febrio Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Riyan Bagus Erwanto, Heru Sri Wulan, Dyah Kirana Jalantina (2021); 2) Febrio Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusa Nipa karena ketika pegawai diberi kepercayaan, ruang pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, mereka akan bekerja lebih mandiri dan bertanggung jawab. Hal ini tercermin dari indikator kepercayaan, rasa percaya diri, akuntabilitas, dan kredibilitas yang berada pada kategori baik. Karyawan yang merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab akan termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung sepenuhnya pada supervisi. Dampaknya terlihat pada indikator kinerja seperti kuantitas pekerjaan dan dampak interpersonal, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja produktif sekaligus membangun hubungan kerja yang positif di lingkungan Universitas.

Meskipun demikian, beberapa indikator pemberdayaan seperti keinginan untuk berkembang dan tingkat kepercayaan masih berada pada kategori cukup baik, yang menjelaskan mengapa beberapa aspek kinerja seperti efektivitas biaya, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan belum mencapai hasil maksimal. Kurangnya dorongan atau motivasi internal sebagian pegawai dapat membuat proses kerja berjalan lebih lambat, sehingga pekerjaan membutuhkan arahan tambahan dari atasan. Dengan meningkatkan program

pemberdayaan, memberikan pelatihan, memperluas ruang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi yang lebih intensif, kinerja pegawai dapat meningkat jauh lebih baik. Artinya, semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diterapkan, semakin besar kontribusi positif terhadap produktivitas, disiplin, dan kualitas kerja pegawai Universitas Nusa Nipa.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh : Riyan et al., (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Universitas Nusa Nipa perlu meningkatkan Kinerja Karyawannya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa adalah 68,50%, sehingga terdapat gap sebesar 31,50%. Indikator Kinerja Karyawan yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kualitas (*quality*), Kuantitas (*quantity*), Ketepatan waktu (*timeliness*), Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) dan Kebutuhan untuk supervisi (*need for supervision*).

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Universitas Nusa Nipa disarankan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki dua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Pemberdayaan Karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Lingkungan Kerja secara bersamaan dengan variabel Pemberdayaan Karyawan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Variabel Lingkungan Kerja termasuk kriteria cukup baik (63,57%) namun terdapat gap sebesar 36,43%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatkan kinerja melalui hubungan antar rekan kerja

Universitas Nusa Nipa dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Upaya ini dapat dilakukan dengan mendorong komunikasi yang terbuka, menciptakan budaya saling menghargai, serta menyediakan ruang dialog untuk mencegah dan menyelesaikan konflik secara sehat. Kegiatan kebersamaan seperti olahraga bersama, perayaan keagamaan atau institusional, maupun pelatihan kerja kelompok juga membantu membangun solidaritas dan rasa memiliki. Ketika pegawai merasa memiliki dukungan sosial dari rekan kerja, suasana kerja menjadi lebih nyaman, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, disiplin, dan produktif.

2. Meningkatkan kinerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai

Kinerja karyawan juga dapat meningkat apabila fasilitas kerja tersedia dan berfungsi dengan baik. Universitas perlu memastikan bahwa peralatan kantor, jaringan internet, komputer, serta teknologi pendukung lainnya selalu siap digunakan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien tanpa hambatan teknis. Selain itu, akses terhadap fasilitas harus mudah, tidak terbatas atau berbelit, dan diatur dengan sistem yang jelas. Pemeliharaan fasilitas juga penting agar kerusakan tidak mengganggu pekerjaan. Ketika pegawai bekerja dengan fasilitas yang lengkap dan layak, mereka dapat menyelesaikan tugas lebih efektif, tepat waktu, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik.

Secara parsial, variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap

variabel Pemberdayaan Karyawan secara bersamaan dengan variabel Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa.

Variabel Pemberdayaan Karyawan termasuk kriteria baik (71,47%) namun terdapat gap sebesar 28,53%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Desire (Keinginan untuk berkembang dan berkontribusi)

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila Universitas Nusa Nipa memberi ruang bagi staf untuk mengidentifikasi permasalahan yang muncul di lingkungan kerja serta terlibat dalam mencari solusi. Ketika karyawan memiliki kesempatan menyampaikan kendala, ide, dan usulan perbaikan, mereka merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya. Selain itu, pengembangan keahlian tim dan pelatihan *self-control* sangat penting agar karyawan mampu mengatur pekerjaan, mengelola waktu, dan mengawasi kualitasnya sendiri. Pelatihan seperti manajemen waktu, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan akan memperkuat motivasi intrinsik, sehingga karyawan bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab tanpa harus selalu diawasi.

2. Trust (Kepercayaan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan)

Upaya pemberdayaan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa percaya antara pimpinan dan karyawan melalui partisipasi dalam pengambilan kebijakan. Ketika pegawai diundang memberi masukan terkait prosedur pelayanan, akademik, atau administrasi, mereka merasa bahwa pendapatnya penting bagi lembaga. Selain itu, budaya menghargai perbedaan pandangan dan memberikan apresiasi atas keberhasilan staf, baik melalui ucapan langsung maupun bentuk penghargaan resmi, akan meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan komitmen kerja. Lingkungan yang penuh kepercayaan dan penghargaan akan membuat karyawan lebih terbuka, inovatif, serta berani meningkatkan kualitas pekerjaannya.

3. Accountability (Tanggung jawab dan dukungan untuk mencapai hasil kerja terbaik)

Kinerja akan meningkat apabila universitas memberikan dukungan nyata saat karyawan mengalami kesulitan menyelesaikan tugas, seperti pendampingan teknis, konsultasi, atau pelatihan tambahan. Dukungan ini bukan hanya membantu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri pegawai. Selain itu, penyediaan periode dan waktu resmi untuk memberikan feedback, baik mingguan maupun bulanan, sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja dan memperbaiki kekurangan.

Feedback yang konstruktif membantu karyawan mengetahui target, prioritas, dan standar kerja yang diharapkan, sehingga semakin bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Kerja adalah 63,57% dengan kriteria cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Pemberdayaan Karyawan adalah 71,47% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 68,50% dengan kriteria baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
 - a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila variabel Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila variabel Pemberdayaan Karyawan semakin diperbaiki maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Pemberdayaan Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Karyawan secara signifikan pada Universitas Nusa Nipa.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan Universitas Nusa Nipa sebesar 46,8%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada Universitas Nusa Nipa di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki Lingkungan Kerja.

Pimpinan Universitas Nusa Nipa perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui hubungan antar rekan kerja yang harmonis serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Upaya ini dapat dilakukan dengan mendorong komunikasi terbuka, membangun budaya saling menghargai, dan menyediakan ruang dialog agar konflik dapat diselesaikan secara positif, termasuk melalui kegiatan kebersamaan yang mempererat solidaritas pegawai. Selain itu, universitas harus memastikan fasilitas kerja seperti komputer, jaringan internet, dan peralatan pendukung lainnya selalu tersedia dan berfungsi baik melalui sistem pemeliharaan yang jelas dan akses yang mudah. Ketika pegawai merasa didukung secara sosial dan memiliki sarana kerja yang layak, mereka akan bekerja lebih efektif, disiplin, dan termotivasi sehingga kinerja keseluruhan meningkat.

- b. Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki Pemberdayaan Karyawan. Pimpinan Universitas Nusa Nipa perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberdayaan yang lebih optimal dengan memberikan ruang bagi staf untuk mengidentifikasi masalah, menyampaikan ide, dan terlibat dalam solusi, sekaligus menyediakan pelatihan agar mereka mampu mengatur dan mengawasi pekerjaannya sendiri. Rasa percaya juga harus diperkuat melalui pelibatan karyawan dalam penyusunan kebijakan serta budaya menghargai perbedaan pendapat dan keberhasilan kerja, sehingga muncul motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi. Selain itu, universitas perlu memberi dukungan nyata saat pegawai menghadapi kendala, serta menyediakan waktu khusus untuk feedback yang konstruktif, agar tanggung jawab, kualitas, dan produktivitas kerja terus meningkat tanpa perlu pengawasan ketat.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Universitas Nusa Nipa dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR REFERENSI

Kinerja Karyawan : Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset), oleh Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, diterbitkan oleh CV. AA. Rizky tahun 2020.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18, diterjemahkan oleh [nama

Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sugiyono (2012) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung Alfabeta

Saleem, H, Shahzad, M, Khan, M.B., & Khilji, B.A. (2019) Inovasi Produktivitas total faktor dan pertumbuhan ekonomi di Pakistan : sebuah perspektif kebijakan, *Journal of Economic Structures*, 8 artikel 7.