

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
CV JAKAHARTA PALEMBANG**

Nur Supriyadi<sup>1</sup>

Fahmi Fadlillah Syaiful<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka

<sup>1</sup>[nur.supriyadi@gmail.com](mailto:nur.supriyadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Trunojoyo Madura

<sup>2</sup>[fahmivet16@gmail.com](mailto:fahmivet16@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of employee competence and empowerment on improving employee performance at CV Jakaharta Palembang. Quantitative strategy was adopted as the research method in this study. Sixty employees were sampled in this investigation. Employees of CV Jakaharta Palembang were given questionnaires as part of the data collection methodology. Data analysis was conducted by multiple linear regression. SPSS 24 was used in the data processing of this study. The research findings show that employee performance is influenced by the empowerment component.*

**Keywords :** *Employee performance, competency, empowerment*

**PENDAHULUAN**

Munculnya era globalisasi modern membawa dampak pada setiap sektor, termasuk pendidikan. Pendidikan pada semua jenjang harus mendapat perhatian penuh, khususnya penyelenggaraannya, agar lulusannya dapat menjadi pegawai yang berkompotensi tinggi di dunia usaha tempat ia bekerja. Tingginya angka pengangguran merupakan bukti nyata dari rendahnya standar pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena SDM memberikan kontribusi yang signifikan. Selain itu, terdapat pula dukungan lainnya antara lain sarana, prasarana, dan peralatan

produksi yang modern. Kinerja berkorelasi positif dengan sumber daya manusia dan sebaliknya. Menurut Sudaryo dkk. (2019), kinerja ditentukan oleh seberapa baik kinerja setiap orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan dengan mengukur seberapa besar kontribusi setiap karyawan terhadap keberhasilan bisnis. Instansi harus mengawasi kinerja karyawan untuk menentukan kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus dipantau oleh instansi karena tidak mungkin mengisolasi perubahan kinerja pegawai dari tempat kerja. Dalam hal ini, agar pekerja dapat bekerja sebaik-baiknya, mereka

memerlukan ruang kerja yang nyaman dengan peralatan yang memadai dan interaksi antarpribadi yang positif. Kinerja karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh tempat kerja (Yuliantari dan Prasasti, 2020). Menurut Suwandi dan Daryanto (2018), karakteristik sosial dan fisik tempat kerja dapat berdampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hartini (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan orang untuk mencapai hasil kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan dengan berfungsi sebagai pengingat. Motivasi kerja menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018) ialah suatu keadaan psikologis yang dapat mendorong seseorang untuk mengubah perilakunya serta bertindak guna mencapai tujuan.

Kasmir (2016), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah memenuhi tujuannya dalam menyelesaikan tugasnya serta menghormati komitmennya dalam jangka waktu yang ditentukan. Menurut Indiyati dkk. (2021), kinerja karyawan mengacu pada pencapaian yang dicapai oleh anggota staf dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut, kinerja dalam suatu korporasi

merupakan hasil usaha individu yang memperhatikan kualitas dan kuantitas, menurut Zulkifli (2019). Menurut definisi di atas, memperoleh ringkasan kinerja adalah hasil tindakan individu maupun kelompok pada jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Kasmir (2016) mencatat bahwa sejumlah variabel, termasuk lingkungan kerja, keterampilan, pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi, dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja. Selain itu, Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa kinerja ialah hasil dari jumlah dan kualitas usaha yang diperoleh seorang pekerja saat mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja ditentukan oleh bakat dan dorongan. Kinerja karyawan berperan penting pada upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja adalah keadaan di mana seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan menyelesaikan serangkaian tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan lebih efektif, efisien, serta berkualitas.

Untuk meningkatkan kinerja, suatu organisasi dapat berupaya untuk lebih memberdayakan “kekuasaan” yang telah dimiliki manusia, seperti

kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab (Sedarmayanti, 2007, hlm. 286). Menurut Mulyadi, pemberdayaan berarti memberi masyarakat kemungkinan, memampukan mereka, dan membiarkan mereka bertindak baik atas inisiatif mereka sendiri atau sebagai respons terhadap tekanan dari luar (Leovani, 2016, hal. 246).

Keterlibatan karyawan yang benar-benar signifikan adalah pemberdayaan. Kemampuan mengambil keputusan pada suatu bidang kegiatan operasional tertentu tanpa memerlukan izin orang lain disebut dengan pemberdayaan. Temuan penelitian Styawahyuni dan Yuniari (2014), Rahayu dan Sudibia (2014), dan lainnya menunjukkan bahwa pemberdayaan pekerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Pemberdayaan dapat meningkatkan inisiatif dan daya tanggap, sehingga memungkinkan penyelesaian masalah yang cepat dan dapat disesuaikan untuk semua permasalahan yang dihadapi. Pekerja bebas mengambil keputusan tanpa dibatasi oleh persyaratan pelaporan atau kekhawatiran tentang reaksi kepemimpinan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan yang telah menerapkan pemberdayaan akan dihargai atas kontribusinya yang penting terhadap keberhasilan perusahaan. Mereka memiliki kekuatan dan kemampuan

beradaptasi untuk menjamin hasil berkualitas tinggi. Karena semua pola kerja diarahkan ke sikap yang penuh dengan tanggung jawab, organisasi yang berupaya melakukan pemberdayaan umumnya mudah diajak bekerja sama (Yuliani, 2017).

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberdayaan dan kompetensi karyawan pada peningkatan kinerja karyawan CV Jakaharta Palembang masing-masing. Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama tentang dampak kompetensi dan pemberdayaan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Diharapkan perusahaan dapat menggunakannya sebagai bahan pemikiran dan masukan mengenai kompetensi dan pemberdayaan, sehingga dapat menjadi bahan penilaian dan pengembangan guna meningkatkan kinerja. Hal ini dimaksudkan agar para akademisi dapat merasakan manfaatnya dalam memperluas keahliannya, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat pula berfungsi sebagai bahan bacaan perpustakaan dan sumber informasi lebih lanjut bagi mahasiswa lain. Manfaat teoritisnya ialah diharapkan penelitian ini bisa menambah dan memperkaya

pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat pula bermanfaat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya bagi yang melakukan penelitian tambahan, serta tambahan literatur mengenai dampak kompetensi dan pemberdayaan serta gagasan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjabaran tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV Jakaharta Palembang.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dasar studi pustaka dan studi dokumen untuk mengidentifikasi serta menganalisis permasalahan yang ada. Tempat pelaksanaan penelitian ini berlokasi di CV Jakaharta Palembang, yang terletak di Jalan Jl. Pangeran Ayin No 98, Kenten laut, Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder yang diperoleh melalui studi literatur. Teknik pengumpulan data melibatkan studi literatur, di mana informasi diperoleh dari berbagai buku, jurnal, dan artikel yang relevan. Pendekatan deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2005), digunakan sebagai teknik untuk menjelaskan temuan penelitian tanpa

melakukan penarikan kesimpulan secara lebih luas.

Populasi penelitian ini terdiri dari enam puluh karyawan tetap CV Jakaharta Palembang, sebagaimana diartikan oleh Sugiyono (2017) sebagai suatu wilayah generik yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling, dengan metode sampling jenuh yang dipilih karena populasi yang terbatas atau ketika peneliti ingin mendapatkan kesimpulan dengan margin kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017). Dari total 60 karyawan tetap CV Jakaharta Palembang, 41 orang dipilih sebagai sampel penelitian berdasarkan pertimbangan yang telah dijelaskan sebelumnya.

#### **PEMBAHASAN**

Responden dideskripsikan pada bagian pegawai CV Jakaharta Kota Palembang sebanyak enam puluh orang. Responden telah mengembalikan sebanyak empat puluh lima kuesioner yang dapat dimanfaatkan untuk pengelolaan data. Berdasarkan jawaban kuesioner, masa kerja responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	24	40.0	40.0	40.0
	5 – 10 Tahun	14	23.3	23.3	63.3
	10 – 15 Tahun	16	26.7	26.7	90.0
	15- 20 Tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 1 dapat dilihat terdapat 24 (40%) dari 60 responden telah bekerja kurang dari lima tahun, dan 14 (23,3%) telah bekerja selama lima sampai sepuluh tahun. Enam responden atau 10,0% telah bekerja selama 15 sampai 20 tahun, sedangkan 16 responden (26,7%) telah bekerja selama 10 sampai 15 tahun. Berdasarkan data masa kerja, mayoritas responden yaitu sebanyak 24 orang mempunyai masa kerja < 5 tahun.

Uji validitas dalam penelitian ini memiliki tujuan mengetahui keabsahan angket yang telah disiapkan. Responden (N) dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Rtabel, atau  $N-2$ , ditemukan pada 0,254 dengan mengambil rumus  $60 - 2 = 58$  dan mengawalinya menjadi 0,05. Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh nilai sig atau r tabel hitung. Uji reliabilitas ketiga variabel— pemberdayaan (X1), kompetensi (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil analisa dikatakan valid apabila memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diperoleh pada analisis

total 6 butir pertanyaan mengenai variable pemberdayaan (X1) dan 8 pertanyaan mengenai variable perkompentensi (X2) dinyatakan valid. Dengan demikian maka data penelitian yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian yang lebih lanjut. Sementara itu, hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 4 butir pertanyaan diperoleh hasil yang dinyatakan valid juga. Sehingga variabel Y juga dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam analisis penelitian yang lebih lanjut. Dengan kata lain, semua data - data dari butir pertanyaan telah dinyatakan valid untuk uji selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Variabel Pemberdayaan**

Salah satu cara untuk mengidentifikasi dan mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel adalah melalui pengujian reliabilitas. Variabel dianggap reliabel jika lebih nilai Cronbach’s Alpha besar dari 0,60 (Ghozali, 2016). Nilai reliabilitas variabel Pemberdayaan (X1) didapatkan angka sebesar 0,692

berdasarkan. Pertanyaan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian dikatakan reliabilitas apabila memperoleh nilai > 0,06.

#### Variabel Kompetensi

Salah satu cara untuk mengidentifikasi dan mengukur suatu kuesioner sebagai indikator suatu variabel adalah melalui pengujian reliabilitas. Variabel dapat dikatakan bisa diandalkan apabila memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dibandingkan dengan 0,60 (Ghozali, 2016). Nilai reliabilitas variabel Kompetensi (X2) ditetapkan sebesar 0,677 yang ditunjukkan pada tabel 1.3. Ada nilai yang lebih tinggi dari 0,60. Jelas bahwa pertanyaan kuesioner merupakan alat yang valid untuk mengukur variabel penelitian yang digunakan.

#### Variabel Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk mengidentifikasi dan mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel adalah melalui pengujian reliabilitas. Variabel dianggap reliabel jika lebih nilai Cronbach's Alpha besar dari 0,60 (Ghozali, 2016). Nilai reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,622 sesuai hasil uji reliabilitas pada tabel 1.4. Ada nilai yang lebih tinggi dari 0,60. Jelas bahwa pertanyaan kuesioner merupakan alat yang valid

untuk mengukur variabel penelitian yang digunakan.

#### Hasil Uji Normalitas

Dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov, uji normalitas berupaya memastikan data berdistribusi normal atau tidak. Nilai asymp.sig yaitu 0,200 > 0,05 yang mengindikasikan data terdistribusi secara normal atau teratur.

#### Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Teknik analisis linear berganda digunakan pada penelitian ini yang menghasilkan temuan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.237	3.451		2.387	.020
Pemberdayaan	.299	.061	.500	4.897	.000
Kompetensi	.263	.079	.341	3.336	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS  
Persamaan regresi bisa diperoleh dari hasil regresi berganda, yaitu:

$$Y = 8,237 + 0,299 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

- Nilai konstanta 8,237 yang menunjukkan kinerja pegawai sebesar 8,237 jika pemberdayaan kompetensi diambil konstanta (0).
- Variabel pemberdayaan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,299. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

sebanyak 0,299 setiap peningkatan satu satuan pemberdayaan.

- c. Variabel kompetensi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,263. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0,263 setiap peningkatan satu satuan kompetensi.

**Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Parsial (T-Test)**

Uji yang menggambarkan bagaimana suatu variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat adalah uji t. Uji ini dilakukan dengan uji dua sisi memakai tingkat kesalahan 5% dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Variabel ini dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang cukup besar apabila thitung > ttabel. jika lebih dari 0,05 merupakan nilai signifikan.

Nilai t-tabel sebesar 2,002 pada sebaran nilai ttabel. Berdasarkan hasil uji t tersebut bisa disimpulkan:

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1) Pengujian variabel pemberdayaan (X1) menghasilkan t hitung > t tabel yakni 4,897 serta nilai signifikan 0,000 (0,000<0,05) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan CV Jakaharta Palembang.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2) Pengujian variabel kompetensi (X2)

menghasilkan t hitung > t tabel yakni 3,336 serta nilai signifikan 0,001 (0,001<0,05) yang menunjukkan bahwa Kompetensi memberi pengaruh signifikan pada seberapa baik kinerja insan CV Jakaharta Palembang.

**Hasil Uji Statistik F (simultan)**

Kriteria dan hipotesis yang digunakan untuk menentukan pengujian ini berasal dari penelitian sebelumnya. Mengingat hal ini, pengujian berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah gaji dan motivasi mempunyai dampak besar pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	232.703	2	116.352	29.178	.000 <sup>b</sup>
	Residual	227.297	57	3.988		
	Total	460.000	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemberdayaan						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Hasil analisis varians atau ANOVA uji statistik F memperoleh nilai signifikansi (0,000 < 0,05) yang berarti Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kompetensi (X2) dan Pemberdayaan (X1) secara bersamaan.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Besarnya keterkaitan antara variabel bebas kompetensi (X2), pemberdayaan (X1), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) ditentukan dalam

analisis ini dengan menggunakan koefisien korelasi.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.489	1.99691	.506	29.178	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemberdayaan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Terlihat dari table 4 diperoleh nilai nilai R sebesar 0,711 (71,1%). Hasil perhitungan ini menunjukkan terdapat korelasi yang besar antara tingkat variabel independen kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2), serta pemberdayaan (X1).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji ini berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Tabel 1.9 menampilkan temuan uji koefisien determinasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.489	1.99691

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemberdayaan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 5 dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang diperoleh ialah 0,489 yang mengindikasikan faktor independen (kompetensi dan

pemberdayaan) hanya mampu menyumbang 48,9% terhadap variasi variabel dependen (kinerja karyawan); dan sisanya (51,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian.

**Dampak Pemberdayaan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pada CV Jakaharta Palembang**

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen pemberdayaan, berdasarkan hasil penelitian yang diuji. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,299 dan hasil hipotesis pertama pada tabel uji T (parsial) yang menunjukkan thitung > ttabel yakni 4,897 > 2,002 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan Kinerja karyawan pada CV Jakaharta Palembang dipengaruhi secara signifikan oleh pemberdayaan. Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan CV Jakaharta Palembang mendapat manfaat dari pemberdayaan. Hal ini juga didukung oleh fakta bahwa jumlah karyawan perusahaan terus bertambah setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa tingkat pemberdayaan di sana juga meningkat.

**Dampak Kompetensi CV Jakaharta Palembang Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh



variabel kompetensi, sesuai hasil penelitian yang diuji. Hasil hipotesis kedua pada tabel uji T (parsial) menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,336 > 2,002$  serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga mendukung koefisien regresi positif sebesar 0,263. Dengan hasil tersebut disimpulkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan pada CV Jakaharta Palembang mempunyai pengaruh yang signifikan. Menurut temuan penelitian Soetrisno & Gilang (2018), kompetensi memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan yang juga sejalan dengan penelitian Muslimah (2016) yang memperoleh hasil yang serupa.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompetensi pada CV Jakaharta Palembang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja perusahaan setiap tahunnya, terbukti bahwa kompetensi perusahaan juga semakin meningkat.

#### **Dampak Kinerja Karyawan CV Jakaharta Palembang Terhadap Pemberdayaan dan Peningkatan Kompetensi**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pemberdayaan dan kompetensi secara bersamaan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar

$29,178 > F_{tabel} 3,15$  menunjukkan hasil yang positif, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang digunakan untuk menilai tingkat signifikansi. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan variabel kompetensi dan pemberdayaan bekerja sama dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Jakaharta Palembang dengan baik dan bermakna. Berdasarkan temuan penelitian Radiana Fitriati (2021), kebahagiaan kerja dan pemberdayaan kompetensi mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, kompetensi dan pemberdayaan diharapkan akan memberikan manfaat bagi pekerja. CV Jakaharta Palembang dapat meningkatkan kompetensi dan pemberdayaan pekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pekerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penyelidikan dan perdebatan mengenai dampak kompetensi dan pemberdayaan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Jakaharta Kota Palembang, ditemukan beberapa temuan yang signifikan.

Pertama, studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Jakaharta Kota Palembang secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan, dengan nilai  $t_{hitung} 4,897$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$

(2,002) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kedua, temuan lain dari studi pendahuluan menunjukkan bahwa kompetensi juga memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV Jakaharta Kota Palembang. Nilai thitung sebesar 3,336  $>$  ttabel 2,002, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menegaskan bahwa kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV Jakaharta Palembang dipengaruhi secara signifikan baik oleh variabel kompetensi (X2) maupun pemberdayaan (X1) secara bersamaan, ditunjukkan oleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $29,178 > 3,15$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

Namun, perlu dicatat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa faktor independen (kompetensi dan pemberdayaan) hanya mampu menyumbang 48,9% terhadap variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sebanyak 51,1% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar cakupan penelitian.

Dalam konteks ini, disarankan agar manajemen CV Jakaharta Palembang meningkatkan program pemberdayaan karyawan dan pengembangan kompetensi sebagai

strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif dapat menjadi langkah-langkah konkret dalam mengoptimalkan dampak positif dari variabel pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mujiarto, Ansir, & Saleh, S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Empowerment, Organizational Commitment and Competence on Employees Performance) *Mujiarto. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*,

- 3(1), 235–247.  
<https://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v3i2.8540>.
- Nongkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Setiawan, M. (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Aplikasi Manajemen*, 10 (September), 574–585.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi. *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*, VII, No. 1(2013), 1–9.
- Radiana Fitriati. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, 1, 24–32.
- Rahmawati, Alni., Fajarwati., F. (2015). *Statistika Teori dan Praktek* (3rd ed.). Yogyakarta: Lab Manajemen UMY.
- Ravi, E. R. P., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberdayaan Serta Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Di Universitas Widyagama Samarinda. *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 10(1), 9–26.  
<https://doi.org/10.24903/je.v10i1.1247>.
- Novita Anjarsari. 2010. Perspektif Keuangan Islam Menghadap Krisis Keuanagn Global Tinjauan Konseptual. Universitas Negeri Surabaya.
- Onaolapo A. R. Ph.D. 2015. Effects Of Financial Inclusion On The Economic Growth Of Nigeria (1982-2012). Vol.3, No.8 pp.11-28, September 2015. *International Journal of Business and Management Review*. Published by European Centre for Research Training and Development UK.
- Sandra Carolina Férez Blando And Fernando Alonso Guinea. 2013. *Linking Financial Inclusion and Development*. Universidad Complutense Madrid.
- Sandra J. Huston. 2010. Measuring Financial Literacy. *The Journal of Consumer Affairs*, Vol. 44, No. 2, 2010.
- Titiheruw, I.S., dan Atje, R. 2009. *Payment Sistem in Indonesia: Recent Developments and Policy Issues*. ADBI Working Paper Series (149).