

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti menyusun daftar referensi yang meliputi buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan masalah yang ditemukan selama penelitian. Referensi-referensi ini digunakan sebagai dasar teori, dimulai dari pemahaman umum hingga mendalami teori tertentu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Kompetensi sumber daya manusia, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan divisi produksi Pabrik Dodol Picnic Garut.

Pada kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat erat dengan dunia manusia karena manajemen merupakan suatu ilmu

yang erat dengan kebutuhan sehari-hari bahkan seseorang tanpa disadari menggunakan ilmu manajemen dalam mengatur pola hidup yang dilakukan setiap harinya seperti manajemen waktu, manajemen keuangan dan banyak aktivitas-aktivitas lainnya yang menggunakan keilmuan manajemen, bahkan mustahil seseorang tidak melakukan manajemen pada dirinya karena manajemen digunakan oleh setiap individu dari bangun tidur hingga tidur kembali.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu masyarakat. Manajemen sangat berperan penting dalam kehidupan yang canggih ini. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis Kuno, yaitu "*Management*", yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif

Henry Fayol dalam Yusuf et al, (2023:21) menyatakan bahwa Manajemen adalah :

"Management is a process of planning, organizing, and controlling resources to achieve goals effectively and efficiently." Artinya : Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan pada sumber daya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Griffin W. Ricky (2021:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah :

"Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines." Artinya : Para pendukung awal perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan pekerjaan dari sudut pandang mekanistik; yaitu, mereka pada dasarnya berusaha mengonseptualisasikan organisasi sebagai mesin dan pekerja sebagai roda penggerak dalam mesin tersebut.

(Richard L, 2021) menyatakan bahwa Manajemen:

"Management is the achievement of organizational goal affectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources" Artinya : Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengoordinasikan dan mengelola sumber daya organisasi baik sumber daya manusia, keuangan, maupun sarana lainnya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen menekankan kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Adapun fungsi manajemen menurut *George R. Terry* dan *L.W. Rue* yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2021) sebagai berikut:

1. *Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

2. *Organizing*

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

3. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.

4. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.

5. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

Adapun fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2018) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran/tujuan, menetapkan strategi keseluruhan, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengintegrasikan serta mengoordinasikan berbagai aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, dan siapa yang akan melakukannya. Ini mencakup mengelompokkan dan mengoordinasikan manusia, keuangan, fisik, serta sumber daya lainnya.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Melibatkan kerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim, menyeleksi saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan konflik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pemantauan, perbandingan, dan koreksi atas kinerja pekerjaan untuk memastikan aktivitas dilakukan sesuai dengan yang direncanakan.

Pendapat fungsi manajemen yang kedua dari Hendry Fayol (2023) yang membagi fungsi pelaksanaan manajemen menjadi lima bagian:

a. Perencanaan

Perencanaan atau planning memiliki fungsi agar proses membuat sekaligus pelaksanaan bisa mencapai target yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian atau *organizing* adalah menyelaraskan antara Sumber daya manusia , Sumber daya alam, sumber daya modal, dan sumber daya fisik agar bisa mencapai target perusahaan.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan menurut Hendry Fayol adalah pemberian arahan untuk para anggota agar bisa mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan ketentuan di awal.

d. Pengendalian

Pengendalian memiliki fungsi memberi arahan pada anggota atau karyawan agar bisa menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditentukan.

5. Pengkoordinasian

Pengkoordinasian atau *coordinating* berfungsi agar semua pekerjaan dapat bersinergi tanpa ada masalah di dalam pelaksanaan seperti kekacauan, kekosongan ataupun bentrok kegiatan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Tercapainya suatu tujuan maka butuh sarana manajemen yang disebut dengan unsur-unsur manajemen. Menurut Zulkifli dalam Yusuf (2023:22) diperlukannya 6 unsur-unsur manajemen yang terdiri sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan faktor penggerak dalam berjalannya organisasi. Manusia disebut juga sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran penting untuk menjalankan semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam pengelolaan biasanya dilakukan dengan cara melihat apa yang menjadi keahlian, minat dan juga bakat agar dapat menjalankan tugas dengan profesional.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan sebagai sumber utama dalam pembiayaan atau sumber alat tukar yang dibutuhkan untuk mendanai berbagai aktivitas dalam organisasi tanpa memiliki keuangan yang cukup dapat menghambat jalannya aktivitas. Namun demikian, uang harus dikelola dengan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan.

3. Bahan (*Materials*)

Bahan sebagai sumber daya fisik atau bahan baku untuk menjalankan yang menghasilkan produk. Bahan juga tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, manajemen memiliki peran penting untuk dapat mengelola bahan dengan baik agar tidak terjadi bahan barang material dengan baik agar tidak terjadi banyak barang yang rusak sehingga memberi keuntungan dan akhirnya tujuan tercapai.

4. Metode (*Methods*)

Metode merupakan cara yang digunakan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan organisasi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Dengan

metode kerja yang baik dan terstandar, dapat membuat pekerja memahami dan mudah dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan metode pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (efektif).

5. Mesin (*Machines*)

Mesin sebagai teknologi dan peralatan mempermudah dan mempercepat proses kerja untuk menghasilkan produk. Pengelolaan mesin bertujuan untuk mendukung proses kegiatan supaya dapat digunakan sebaik mungkin dan tidak cepat mengalami kerusakan. Untuk orang yang mengelola mesin biasanya harus orang yang faham cara mengoperasikan dan merawat mesin dengan baik.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tujuan akhir dari produk atau jasa yang dihasilkan organisasi. Pasar sebagai sejumlah pembeli aktual dan juga potensi dari sebuah produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Besarnya pasar tergantung pada jumlah orang yang punya kebutuhan dan mau melakukan transaksi. Pasar sebagai sarana untuk menyalurkan produk yang dihasilkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal. Berikut merupakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu :

Menurut e.g., Johnstone, 2023 menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah :

One of the dominant characterisations has been to define HRM as a contested domain, with rival soft and hard approaches towards people management. Artinya : Salah satu karakterisasi dominan adalah mendefinisikan HRM sebagai domain yang penuh persaingan, dengan pendekatan lunak dan keras yang saling bertentangan terhadap manajemen sumber daya manusia

Menurut Gary Dessler. 2020 menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah :

An organization consists of people (in this case, people like Upwork's own in-house Web designers and managers) with formally assigned roles who work together to achieve the organization's goals. A manager is someone who is responsible for accomplishing the organization's goals, and who does so by managing the efforts of the organization's people Artinya : Suatu organisasi terdiri dari orang-orang (dalam hal ini, orang-orang seperti desainer web dan manajer internal Upwork) dengan peran yang telah ditetapkan secara formal yang bekerja sama untuk mencapai tujuan

organisasi. Seorang manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, dan yang melakukannya dengan mengelola upaya orang-orang dalam organisasi tersebut.

Menurut Judge, T. A & Taylor (2020:42) manajemen sumber daya manusia adalah

"Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations" Artinya : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam suatu organisasi.

Selain itu Daniel Adi Setya Raharjo (2022:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah :

"Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk mempersatukan individu dan organisasi sehingga membutuhkan kedua belah pihak dapat terpenuhi secara harmonis. Manajemen sumber daya manusia untuk selalu menjaga yang terbaik dari orang-orang yang dapat kerjasama dengan sepenuh hati."

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan proses strategi dalam organisasi yang mengatur bagaimana manusia direkrut, dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia memandang manusia sebagai aset utama organisasi yang memiliki peran formal dan bekerja sama secara terarah, sehingga diperlukan pengelolaan yang efektif oleh manajer. Selain itu, Manajemen sumber daya manusia juga merupakan domain yang dinamis dan penuh pendekatan perbedaan , baik pendekatan perangkat lunak yang menekan pengembangan dan kesejahteraan karyawan maupun pendekatan keras yang berfokus pada kinerja dan

pencapaian tujuan organisasi. Melalui pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, diharapkan tercipta keselarasan antara kepentingan individu dan organisasi secara harmonis.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2019 :21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pegorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Bohlander dan Snell (2010) :

1. Perekrutan dan Seleksi (Rekrutmen): Proses mencari, menyaring, dan memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi di perusahaan.
2. Pengembangan Karyawan (Pelatihan dan Pengembangan): Kegiatan orientasi dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan agar produktivitas meningkat.
3. Manajemen Kinerja: Evaluasi rutin terhadap hasil kerja karyawan, memberikan umpan balik, dan menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kompensasi dan Manfaat: Penyusunan struktur gaji, bonus, dan tunjangan yang adil (imbalan) atas kontribusi dan usaha karyawan.
4. Hubungan Karyawan (Karyawan/Hubungan Industrial): Mengelola komunikasi antara perusahaan dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif.

fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Flippo (1976) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*): Menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik jumlah maupun kualitas.

2. Pengadaan (*Procurement/Recruitment*): Proses penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Pengembangan (*Development*): Peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan.
4. Kompensasi (*Compensation*): Pemberian balas jasa yang adil dan layak.
5. Pengintegrasian (*Integration*): Menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan perusahaan.
6. Pemeliharaan (*Maintenance*): Mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap produktif.
7. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*): Mengelola proses pemberhentian kerja (PHK) atau pensiun.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen secara umum adalah untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan manusia bagian dari proses dan praktik yang dikenal sebagai manajemen sumber. Menurut Sutrisno dalam Irma Yuliani (2023:3) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber daya manusia
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam Mencapainya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen Sumber daya manusia

Menurut Adamy (2022), secara singkat tujuan MSDM antara lain:

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

3. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sedangkan Menurut Flippo (1976) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Yaitu Fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan organisasi, individu, dan sosial.

2.1.3 Kompetensi Sumber daya manusia

Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi juga mencerminkan tingkat keahlian dan profesionalisme individu dalam suatu bidang, yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Richard E. Boyatzis (2020:3) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah :

An underlying characteristic of an employee (that is, a movie, trait, skill, aspect of one's self-image, social role, or a body of knowledge that result in a affective an orsuperior performance.) Artinya : Karakteristik mendasar seorang karyawan (yaitu, sebuah film, sifat, keterampilan, aspek citra diri, peran sosial, atau kumpulan pengetahuan yang menghasilkan kinerja afektif dan atau superior).

Menurut Richard E. Boyatzis (2021:3) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah :

An underlying characteristic of an employee (that is, a movie, trait, skill, aspect of one's self-image, social role, or a body of knowledge that result ina affective an or superior performance.) Artinya : Karakteristik mendasar seorang karyawan (yaitu, sifat, keterampilan, aspek citra diri, peran sosial, atau kumpulan pengetahuan yang menghasilkan kinerja yang afektif atau unggul).

Menurut Michael Zwell (2020:214) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah :

“An ability to carry out or do a job that is based on skills and experience and is supported by the work attitude demanded by workers” Artinya : Kemampuan untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan yang

didasarkan pada keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh para pekerja”

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pengaturan dan aktivitas kerja. Kriteria atau standar berguna untuk meramalkan siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak. Nabilla Sivanissa (2022).

Sedangkan menurut Wibowo (2020:272) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kecakapan, kemampuan, dan wewenang yang mendukung seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi sumber daya manusia

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi menurut (Aisyah, et al,2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Prilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap komoetensi yang dimilikinya. Katika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensi tertarik satu sama lain dalam bidang tertentu. Pengalaman Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

3. Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolaborasi dan memecahkan masalah.

4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilan

5. Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

6. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

7. Budaya Organisasi

Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sumber daya manusia yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Yapentra & Iskandar (2022) mengemukakan konsep kompetensi memiliki dampak serta manfaat bagi perusahaan sebagai berikut;

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Membantu menjawab pertanyaan mendasar seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta perilaku yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi karyawan.

Membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

3. Memaksimalkan produktifitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

dapat mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan yang terus meningkat.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai- nilai organisasi.

Merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

Menurut Spencer & Spencer, Ruky, dan Sutrisno) tahun (1993) meliputi peningkatan produktivitas, perbaikan kinerja, optimalisasi efisiensi biaya, serta mempermudah adaptasi terhadap perubahan. Kompetensi mempermudah standar seleksi karyawan, penilaian kinerja, dan pengembangan profesionalisme.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Wibowo, 2020:500) menyebutkan ada lima dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4. Citra diri

Citra diri merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff, dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan jujur.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan

atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk

mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Diri (*self concepi*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu Selesai

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.4 Pemberdayaan

Pemberdayaan suatu proses meningkatkan kemampuan, kemandirian, dan kekuatan individu atau kelompok agar mampu mengelola potensi, mengambil keputusan, serta bertanggung jawab atas tindakan dan hasil kerjanya. Dalam konteks organisasi atau pabrik (termasuk pabrik dodol), pemberdayaan berarti memberikan kepercayaan, wewenang, kesempatan, dan dukungan kepada karyawan sehingga mereka dapat berperan aktif, berinisiatif, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Pemberdayaan

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022:132-135) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah :

"A participatory process that uses input from employees and is intended to increase employee commitment to the success of the organization." Artinya Pemberdayaan adalah Sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan dari para karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan demi keberhasilan organisasi.

Menurut Makjen (2020:20) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah :

" Empowering people means encouraging them to become more involved in decisions and activities that affect their work. This means giving them the opportunity to demonstrate that they can come up with good ideas and have the skills to translate those ideas into reality." Artinya : Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti

memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Menurut Luthans (2020:72) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah :

“Empowerment is a change that occurs in the management philosophy that can help create an environment where each individual can use their abilities and energy to achieve organizational goals. An employee has the authority and initiative to do something that is deemed necessary, far from carrying out their daily tasks.” Artinya :Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melakukan tugasnya sehari-hari.

Selaras dari penelitian diatas Wibowo (2021) juga menyatakan bahwa pemberdayaan adalah upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, kemandirian, dan tanggung jawab karyawan melalui pemberian kepercayaan, kesempatan, dan pelimpahan wewenang agar karyawan mampu berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Berdasarkan kajian Robbins & Judge (2020) serta literatur perilaku organisasi yang relevan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat pemberdayaan, yaitu:

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan memberdayakan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *empowerment*. Pemimpin yang memberikan kepercayaan, dukungan, dan kesempatan pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan.

2. Akses terhadap Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya seperti informasi, pelatihan, teknologi, dan fasilitas kerja sangat mempengaruhi keberhasilan pemberdayaan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, karyawan akan sulit menjalankan wewenang yang diberikan secara optimal.

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi serta peran mereka di dalamnya. Hal ini memperkuat rasa keterlibatan dan meningkatkan persepsi pemberdayaan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung inovasi, partisipasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan memperkuat implementasi pemberdayaan. Budaya yang kaku dan otoriter cenderung menghambat *empowerment* karyawan.

Faktor-faktor Kunci untuk Pemberdayaan Karyawan Untuk mendorong akuntabilitas karyawan, beberapa faktor harus dipertimbangkan diantaranya :

1. komunikasi terbuka
2. Dukungan berkelanjutan
3. Harapan yang jelas

Transparansi memainkan peran penting. karyawan harus memahami tujuan perusahaan agar dapat menyelaraskan upaya mereka sesuai dengan tujuan tersebut.

2.1.4.3 Dimensi Pemberdayaan

Robbins dan Judge (2020) mengadopsi konsep *psychological empowerment* yang dikembangkan oleh Spreitzer, yang terdiri dari empat dimensi utama sebagai berikut:

1. *Meaning* (Makna Kerja)

Meaning menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dirasakan bermakna dan sesuai dengan nilai serta standar pribadi individu. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas.

2. *Competence* (Kompetensi)

Competence merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dimensi ini berkaitan erat dengan rasa percaya diri dan kemampuan profesional karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. *Self-Determination* (Otonomi)

Self-determination mengacu pada tingkat kebebasan karyawan dalam menentukan cara, metode, dan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Otonomi ini memungkinkan karyawan bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan berlebihan pada atasan.

4. *Impact* (Dampak)

Impact menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bahwa tindakannya dapat mempengaruhi hasil kerja, keputusan organisasi, atau pencapaian tujuan perusahaan. Semakin besar persepsi dampak yang dirasakan, semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

2.1.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Robbins & Coulter (2029:65) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah :

"Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job". Artinya : Kinerja pegawai merupakan

suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan."

John Miner, (2020:28) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa:

"Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time".' Artinya : Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Shields (2020) Kinerja Karyawan adalah

"Employee performance or performance is the ability and work results demonstrated by an employee in carrying out his duties at work." Artinya: kinerja karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang ditunjukkan seorang karyawan saat melaksanakannya di tempat kerja .

Menurut Dra. Rahma Yudi Astuti (2021) Kinerja Karyawan merupakan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Dengan demikian, Hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaan. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Kamsir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga

3. Rencana kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelelahan dan rasa

Kelegaan dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

7. Faktor motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

10. Stres kerja

Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya yang menjadi infrastuktur sumber daya manusianya dalam bekerja. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Ketelitian,
- b. Kemampuan/kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Kuantitas kerja mengedepankan jumlah dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawainya dalam bekerja. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu,
- b. Hasil kerja,

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila hasil pekerjaan yang telah diselesaikan masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

a. Pengambilan keputusan,

4. Kerja sama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain:

a. Jalinan kerja sama,

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Inisiatif sendiri mengedapankan rasa inisiatif pegawainya dalam bekerja dengan menyelesaikan tugasnya dalam bekerja tanpa harus diberikan instruksi terlebih dahulu oleh atasannya. Berikut ini merupakan indikator dari inisiatif.

a. Kemandirian

Menurut Akob dalam Budiasa (2021:16) kinerja karyawan memiliki delapan indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja

Merupakan volumen pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Merupakan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3. Pengetahuan

Adalah pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4. Kreativitas

Adalah kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5. Kerjasama

Yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6. Kemandirian

Merupakan mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7. Inisiatif

Yaitu mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8. Kehandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi individu tersebut bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompetensi Sumber daya manusia dan Pemberdayaan

yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian agar diketahui persamaan dan perbedaannya dari penelitian sebelumnya yang selaras dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengenai pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia dan Pemberdayaan yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kompetensi Sumber daya manusia dan Pemberdayaan yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
1.	Wibowo & Sukmara (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai <i>Jurnal Lokawati, 2024</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama mengkaji kompetensi & pemberdayaan sebagai variabel bebas kinerja sebagai variabel terikat	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi , dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Tempat dan waktu penelitian, Tidak mengangkakan aspek transformasi digital; di sektor publik.
2.	M. Pahlan, dkk (2025) <i>Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 4 (2) (2025)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi digital &	Fokus kompetensi di era digital dan kinerja.	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis	Tidak ada variabel pemberdayaan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Transformasi Peran SDM di Era Digital: Pengaruh Kompetensi Digital & Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2025 https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam	budaya adaptif berpengaruh positif pada kinerja SDM.		bagaimana pengaruh kompetensi digital dan budaya organisasi yang adaptif terhadap peningkatan kinerja SDM di era transformasi digital.	Tempat dan Waktu Penelitian.
3.	Arief Purwanto (2021) Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompetensi Vol. 7 No 1 (2021) https://doi.org/10.31958/jtm.v7i1.3172	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan secara langsung bahwa pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula kompetensi, dapat meningkatkan kinerja.	Variabel pemberdayaan sebagai variabel X dan Kompetensi sebagai variabel Y	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, serta untuk membuktikan apakah kompetensi dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.	Tempat dan Waktu Penelitian, Fokus pada pemberdayaan karyawan
4.	Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Variabel Kompetensi Sebagai Variabel X	Untuk mengetahui, menguji, dan	Tempat dan Waktu Penelitian, Fokus pada

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Khosiyah Rahmah Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Volume 2, Nomor 1, 2022, hal. 17 -26 https://jurnalnala.id/index.php/nala/article/view/17/67	Data yang berasal dari penyebaran angket ke subjek penelitian akan diproses secara statistika. Standar kompetensi yang diwujudkan dalam kinerja guru telah menunjukkan peran yang signifikan di penelitian ini. Begitu juga lingkungan kerja dengan hasil yang signifikan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja.		menganalisis secara statistika pengaruh standar kompetensi guru dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di institusi pendidikan.	kompetensi terhadap guru
5.	Cedaryana, Arif Kurniawan, Bunga Shafira Darmawanti, Dean Hadi Pratama (2023) <i>The Role of Human Resource Development and Empowerment in Enhancing Human Resource Management Performance at XYZ Foundation</i> <i>International Journal of</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan HR dan pemberdayaan berkontribusi pada peningkatan performa HR	Ada Variabel Ada pemberdayaan & peningkatan performance SDM	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia (HRD) dan pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan performa manajemen	Fokus pada HRM secara umum, bukan era digital spesifik. Tempat dan Waktu Penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	<i>Economics and Management Research</i> Vol. 6 No. 1, 2025 pp: 971-979 DOI : http://doi.org/10.5338/jpkmn.v6i1.5250			SDM secara umum di Yayasan XYZ.	
6.	Rosmaini Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai <u>Vol 2, No 1 (2019)</u> https://doi.org/10.30596/maleggio.v2i1.3366	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kompetensi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).	Tempat dan Waktu Penelitian tidak membahas pemberdayaan tenaga kerja
7.	Ayu Anjani Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara	Variabel Kompetensi sebagai Variabel X & Kinerja	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh	.Tempat dan Waktu Penelitian.s erta tidak membahas

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan urnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 1-10 e-2579-9401, p-2579-9312 https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/100820569/pdf=libre.pdf?1680912169=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Kompetensi_dan_Motivasi_Kerja_T.pdf&Expires=1770721834&Signature=NdytSKSP0tD13F6DVhV7Wg4cRNNsziGtFrrlEmMFXzMqTbBDOSDNNBX9YwGSfV8JQQ1nPPfdLeJI5S9endk~U~RQxaBMFDJQmSLc~FSCk0RNVIyheJZf8j2oHnJv52IR7ghATa7waEsEehctUqSAYfQwdoweNBs9v9~OFHIJ78cC3BAxxPVEDc7XauGzAJ4wFWm1kiy7K8Nk7IdJRENMBa65i1LyJ4VNZFJw4FWvAR9mFzi01zAd8s2f15	variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Sebagai variabel Y	variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas atau kinerja karyawan di perusahaan.	Pemberdayaan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	M6AHFhND5l1G Cvj8d- BDYzC2pFAo9jJ aoGwgD- pEFVJ7By- 0gQZGQ2hD8QF 42DR-pKW9- 5FI29SA5LPzOx F3MPmMdE4g &Key-Pair- Id=APKAJLOHF 5GGSLRBV4ZA				
8.	Lisa Septa Rani (2025) Pengaruh Sistem Informasi, Kompetensi Digital, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Digital <i>Halaman 40551-40558 Volume 9 Nomor 3Tahun 2025</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi digital & kepemimpinan transformasional berpengaruh pada budaya digital & kinerja.	Variabel Digital competence & performance.	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis pengaruh sistem informasi, kompetensi digital, dan kepemimpinan transformasional terhadap budaya digital serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.	Termasuk kepemimpinan & sistem informasi Tempat dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
9.	Ni Putu Kania Devya Prameswari & Acep Samsudin (2025) Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan <i>Jurnal Sinabis Volume 1 Nomor 6 Desember 2025</i> https://jsinabis.unjati.ac.id/index.php/jsinabis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi digital signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu	Variabel Kompetensi digital & kinerja.	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis sejauh mana kontribusi signifikan dari penguasaan kompetensi digital dalam memengaruhi dan meningkatkan kinerja individu karyawan.	Tempat dan waktu penelitian, Fokus pada keterampilan digital, tidak pemberdayaan SDM.
10.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Jurnal Manajemen,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan	Variabel Kompetensi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai Variabel Y	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di sektor publik (Dinas PU Provinsi Bali).	Tempat dan waktu penelitian, tidak membahas pemberdayaan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81910763/1400-libre.pdf?1646799393=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Motivasi_Lingkungan_Kerja_Kompe.pdf&Expires=1770723118&Signature=OTB841htTPbdS6r1esv7OFdB0alIh321pP6eN1Jhvm0-mohuLsOwTH1cwh9WbhYm5WR57wVHCwnuly9aVxv8RACQ4km7pLR5vpALXcq4nim4ITIoK-h-G8cjYELJNvwZkWOotoj8xgmdpEuNfn2oQLuBCpCCaTll2VvZdjCqUqp07NsG1YLxm xKP4kN~FWe0EjrSb2Xv52NYxW9iayPuno-OluuIA8rOpSBNYH3WC2UHBmCpJGEqCSMRTKxn3LBEheWX1cWl~BOKMOP6PDih6H6wkP2Su	meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja			

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	2nAVb86~yJ30Nk4dthg2wnxEB5oINk4L3TwP1rWYgRTXvyQ4KJKGi-IQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA				
11.	RiziyantiYunita, NovializaRamadhayanti, RegitaKhairaniP., SyabinaZidan Fathna, Ardian Firdaus Saputra, Wustari L. Mangundjaya (2024) Pengembangan MSDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan Ezra Science Bulletin, 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berbasis kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi. Kompetensi menjadi strategi untuk tujuan organisasi.	Variabel kompetensi SDM dan kinerja	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis peran serta pentingnya program pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan guna mencapai sasaran strategis organisasi.	Tempat dan waktu penelitian, Tidak menguji pemberdayaan SDM/era digital secara langsung.
12.	Miftahul Su'adah,Endar Pituringsih,Ginta Ginting (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan: (a) motivasi berpengaruh signifikan	Variabel Kompetensi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis pengaruh variabel motivasi	Tempat dan waktu penelitian Beda tidak terdapat variabel pemberdayaan.

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu) <i>SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615 - 3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 5, No. 3 July 2022</i> https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502	terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kecamatan Dompu, (b) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kecamatan Dompu, (c) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kecamatan Dompu.		kerja, tingkat kompetensi, dan pemberian kompensasi terhadap performa atau kinerja karyawan pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro secara parsial maupun simultan.	
13.	ArisSetiawan,Rizki Fakhru Yahya,RinaMayasafitri, WildaSari (2024) Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Keuangan UMKN : Analisis Modserasi Literasi Keuangan Jurnal Mutiara Akuntansi, 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM; literasi keuangan memperkuat dampaknya.	Variabel Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi SDM terhadap keberhasilan kinerja keuangan pelaku UMKM,	Tempat dan waktu penelitian, Fokus pada kinerja keuangan & literasi finansial, bukan pemberdayaan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
				serta membuktikan apakah literasi keuangan mampu bertindak sebagai variabel yang memperkuat (memoderasi) hubungan tersebut.	
14.	Paroli (2024) Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara, 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan pengelolaan SDM berbasis kompetensi meningkatkan daya saing lokal UMKM.	Variabel Kompetensi SDM meningkatkan kinerja UMKM.	Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis bagaimana bentuk optimalisasi dan efektivitas pelatihan pengelolaan manajemen SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan daya saing lokal serta kinerja operasional para pelaku	Tempat dan waktu penelitian, Fokus pada UMKM desa, bukan variabel pemberdayaan secara formal

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
				usaha mikro.	
15.	Nurfadilah, Muhammad Hidayat & Asri Asri (2021) Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja & Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kompetensi SDM Sebagai Variabel bebas	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis kontribusi serta pengaruh dari variabel kompetensi SDM, motivasi dalam bekerja, serta kenyamanan iklim kerja organisasi terhadap capaian kinerja para pegawai.	Tempat dan waktu penelitian, Pemberdayaan SDM tidak disertakan dan fokus pada motivasi dan iklim kerja.
16.	Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, dkk (2024) Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia, 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM	Variabel Kompetensi SDM Sebagai variabel bebas kinerja UMKM sebagai variabel terikat	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis seberapa besar peran kontribusi nyata dari penguasaan kompetensi SDM yang dimiliki oleh para pelaku usaha mikro	Tempat dan waktu penelitian, Fokus pada UMKM desa, bukan pemberdayaan berbasis organisasi

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
				terhadap pertumbuhan dan peningkatan kinerja usaha UMKM secara keseluruhan.	
17.	Yadi Maryadi, S.E., M.Si., Yulia Misrania, S.E., M.Si. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota PagarAlam) Maret 2020 Vol. 3, No. 1p-ISSN: 2085-0336e-ISSN: 2655-8531 https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Adapun hasil Penelitian ini adalah Hasil temuan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan hotel di Kota Pagar Alam)	Variabel Kompetensi sebagai Variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh dari aspek kompetensi individu dan kelayakan kompensasi yang diterima dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan perhotelan.	Tempat dan waktu penelitian
18.	Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono Putu Chori Suryadewi1, I Ketut Dunia1,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan secara total berada	Variabel Pemberdayaan Karyawan sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh dari pelaksanaan program	Tempat dan waktu penelitian,

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Naswan Suharsono2 Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014 https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81687057/3178libre.pdf?1646470490=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh Pemb erdayaan Karyaw an Terhadap.pdf &Expires=1770715032&Signature=fHYMuPZ08vz1uqBlH4XgbxgfIVlfCor2E99S-1h2JoFq4h5MzFS6VYG0KuFhlU8Ao91E9SpnEXDMLMIoS1w27uiVjaU-7UHu8duYyne10M0fZteeULRMXEHde-ymlKnivW6tfcS1FYI2qzzSh7wf8vVGdKGiGcR~5uTPbMt7vgTY8pB BY0GFq6ZDKX	pada kategori baik. Demikian pula jika dilihat dari dimensi kemampuan, wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab berada pada kategori baik.		pemberdayaan karyawan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan di dalam organisasi.	

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	9cAbeKsd-G3BU~28Q3U5O Sc4OIFYBYpFo VtDhOZgkFsWvt cY7u1lyHPJe2- ORBP4oImA1VD c3bDEBk7UpXx4 o8xROvXL1Lyp0 dpsZW~Ew9Tpu 8SJAXgCIQK6P OpFS1rKSLws5js dDbTNicPPAER RYrqJPA &Key PairId=APKAJL OHF5GGSLRBV 4ZA				
19.	Munawaroh et al. (2026) <i>From Competence to Agility: A Systematic Review of Digital Competence and Employee Agility Effects on Employee Performance in Digital Transformation Era</i> PANDITA: <i>Interdisciplinary Journal of Public Affairs</i>, Vol. 9No. 1(2026) https://doi.org/10.61332/ijpa.v9i1.443	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja, terutama ketika dipadukan dengan employee agility yang memungkinkan pekerja beradaptasi dalam lingkungan digital yang cepat berubah. Efeknya bisa langsung maupun tidak langsung melalui kemampuan adaptif.	Variabel kompetensi digital dan kinerja dalam era transformasi digital.	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis peran kontribusi serta pengaruh dari pemberdayaan sumber daya manusia (HR empowerment) dan tingkat kompetensi (competence) dalam meningkatkan performa atau kinerja karyawan (employee	Tempat dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
				performanc e).	
20.	K.D.Krisnawati1, W.Bagia (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021 P-ISSN: 2476- 8782 https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel kompetensi sebagai variabel X dan kinerja.sebagai variabel Y	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis pengaruh variabel pemberdayaan, tingkat kompetensi individu, dan dorongan motivasi kerja terhadap capaian kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Tempat dan waktu penelitian, Fokus pada kompetensi terhadap kinerja
21.	Research by Imanuel Wellem et al. (2024) <i>The Influence of Human Resource Empowerment and Competence on Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning of Sikka Regency</i> <i>Proceeding of the International Conference on Management,</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM dan kompetensi keduanya positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Variabel pemberdayaan dan kompetensi SDM dengan kinerja pegawai.	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalisis pengaruh pemberian wewenang/ pemberdayaan, kuatnya komitmen organisasional, serta kapasitas kompetensi yang dimiliki karyawan	Tempat dan waktu penelitian,

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	<i>Entrepreneurship, and Business Volume. 1, Number. 2 December 2024</i>			terhadap peningkata n kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.	
22.	<u>Effendy, Sjahril Ritonga, Syafuruddin (2022)</u> Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat https://repository. .uma.ac.id/handl e/123456789/17 764	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN III Rantauprapat. 3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap	Variabel Kompeten si sebagai Variabel X dan Kinerja Sebagai Variabel Y	Untuk mengetahui , menguji, dan menganalis is pengaruh langsung kompetensi dan pemberday aan terhadap kinerja karyawan, serta untuk membuktik an apakah motivasi kerja mampu bertindak sebagai variabel mediasi (<i>intervenin g</i>) yang menjembat ani hubungan tersebut.	Tempat dan waktu penelitian, Tidak ada variabel Pemberday aan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
		kinerja karyawan PTPN III Rantauprapat. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang diajukan diterima.			
23.	Lucky Samuel, Abdul Haeba Ramli Universitas Esa Unggul Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur Journal of Economics and Business UBS e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 13 No. 1 Januari-Februari 2024 https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/1501/1147	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Digital. Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode purposive sampling yang melibatkan 305 karyawan dari 2 perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS 3.0.	Variabel pemberdayaan SDM terhadap kinerja.	Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis bagaimana penerapan tingkat kompetensi sumber daya manusia dan efektivitas program pemberdayaan kerja dalam menstimulus produktivitas serta peningkatan kinerja karyawan khusus pada sektor industri kreatif.	Tempat dan waktu penelitian,

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
24.	Desi Kristanti & Sri Hariyanti (2025) <i>Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi karyawan di era transformasi digital (termasuk pelatihan berkelanjutan, mentoring digital, dan integrasi teknologi dengan pengembangan SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas SDM dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Strategi-strategi ini mencakup pembelajaran digital, pembinaan karier, serta penyesuaian kompetensi terhadap tuntutan teknologi.	Variabel kompetensi SDM di era transformasi digital	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis dampak dari pemberdayaan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan memosisikan kinerja karyawan sebagai variabel perantara (<i>intervening</i>).	Tempat dan waktu penelitian, Penelitian ini bersifat kualitatif dan konseptual
25.	Mulyadi, I., Taufik, K., & Suhardi, S (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM dan	Variabel pengaruh pemberdayaan SDM dan	Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis	Tempat dan waktu penelitian,

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Tujuan	Perbedaan
	Pengaruh Pemberdayaan dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan <i>Jurnal Cahaya Mandalika</i>	penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi SDM dan kinerja karyawan di PT XYZ—secara parsial pemberdayaan dan TIK memengaruhi kompetensi SDM, dan secara simultan ketiga variabel pemberdayaan, Mulyadi, I., Taufik, K., & Suhardi, S (2024)	penggunaa n teknologi pada kompetensi SDM dan kinerja karyawan.	is kontribusi nyata dari variabel kompetensi individu, pemberian wewenang (pemberday aan), serta internalisas i budaya kerja organisasi dalam memengaru hi tinggi- rendahnya capaian kinerja karyawan di tingkat operasional .	

Sumber : data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai argument yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi adalah salah satu hal terpenting bagi perusahaan, karena mereka langsung berkontribusi dalam memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar. Di pabrik dodol misalnya, kemampuan yang tinggi sangat diperlukan mencakup keterampilan khusus, pengetahuan mendalam, serta sikap kerja yang sesuai. Semua ini sangat penting untuk mencapai hasil optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Adanya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M Pahlan, dkk (2025) Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Kompetensi digital & budaya adaptif berpengaruh positif pada kinerja SDM. menyatakan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi mampu menjalankan tugasnya secara efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah, Muhammad Hidayat & Asri Asri (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Fiqih Maria Rabiatal Hariroh, dkk (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi karyawan yang tinggi mampu menjalankan tugasnya secara efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kompetensi karyawan menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam menciptakan kinerja yang optimal dan berdaya saing.

2.3.2 Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena melalui pemberdayaan karyawan memperoleh kepercayaan, wewenang, dan kesempatan untuk berperan aktif dalam pekerjaannya. Ketika pemberdayaan diterapkan dengan baik, karyawan tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga terdorong untuk bekerja lebih bertanggung jawab, kreatif, dan produktif. Pemberdayaan memungkinkan karyawan merasa memiliki kendali dan makna atas

pekerjaannya dibuktikan dengan diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Research by Imanuel Wellem et al. (2024)* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi keduanya positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Selain itu penelitian lain seperti Roselina Ramadhini Hasby et al. (2023) menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi dan desain kerja juga berkontribusi. Desi Kristanti & Sri Hariyanti (2025) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi karyawan di era transformasi digital (termasuk pelatihan berkelanjutan, mentoring digital, dan integrasi teknologi dengan pengembangan SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas SDM dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Strategi-strategi ini mencakup pembelajaran digital, pembinaan karier, serta penyesuaian kompetensi terhadap tuntutan teknologi.

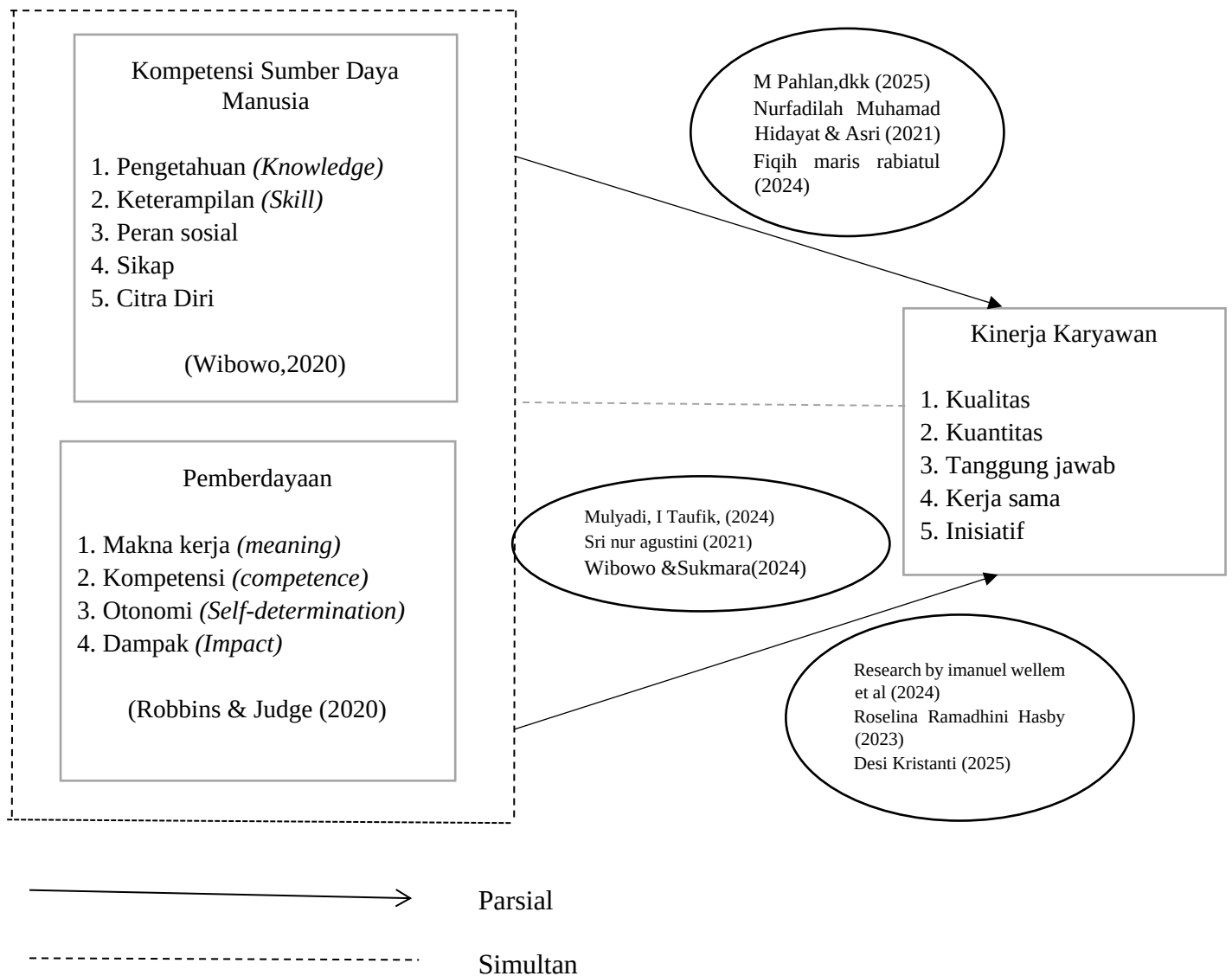
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan pemberdayaan dinilai memiliki keterikatan dan menghasilkan sebuah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pelaksanaan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Sukmara (2024) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa. Kompetensi sumber daya manusia dan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan argument di

atas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara Kompetensi dan Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Mulyadi, I., Taufik, K., & Suhardi, S (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi SDM dan kinerja karyawan di PT XYZ—secara parsial pemberdayaan dan TIK memengaruhi kompetensi SDM, dan secara simultan ketiga variabel pemberdayaan, Sri Nur Agustini (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus RPA, namun pemberdayaan tidak signifikan secara parsial dibandingkan pengembangan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yaitu menggambarkan dimensi masing masing variabel penelitian dan menggambarkan peneliti terdahulu yang dijadikan tolak ukur peneliti dalam melakukan penelitian sebagai pendukung bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian saat ini. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut ini:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang diyakini kebenarannya oleh

peneliti. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan.