

Pengaruh Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam

Muhammad Dio Saputra, Suyono, Sudioanto

^{1,2,3}Universitas Ibnu Sina Batam, Indonesia

E-mail: Muhammaddiospt@gmail.com¹, Suyono@uis.ac.id², sudioanto@uis.ac.id³

Article History:

Received: 12 April 2026

Revised: 30 April 2026

Accepted: 03 Mei 2026

Keywords: kompetensi kerja;
kemampuan kerja;
pemberdayaan karyawan;
produktivitas kerja;
manajemen sumber daya
manusia.

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ibnu Sina. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 76 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan terbukti menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui pemberian kepercayaan, kesempatan, dan ruang pengembangan karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan global tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan teknologi maupun kapabilitas finansial, tetapi terutama oleh kualitas manajemen dalam mengelola SDM. SDM adalah seluruh aktivitas organisasi, sehingga kualitas pengelolaan SDM akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks dunia kerja modern, produktivitas karyawan bukan hanya menjadi tolok ukur kinerja individual, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam menciptakan kinerja kolektif yang efektif, efisien, dan berdaya saing tinggi.

Berhasilnya yayasan tidak hanya selalu diukur dari seberapa besar penghasilan yang diperoleh, melainkan terdapat aspek yang lebih mendasar, yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin tinggi kualitas SDM suatu yayasan, semakin tinggi pula daya saing yayasan tersebut dibandingkan dengan lembaga lainnya. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dan perlu dikelola secara strategis. Oleh karena itu, yayasan perlu merancang strategi pengembangan SDM guna menghasilkan *the greatest employee*, profesional, dan mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan waktu, energi, keterampilan, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi mencerminkan komitmen, kemampuan, serta kesiapan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Sebaliknya, rendahnya produktivitas akan berdampak pada keterlambatan proses kerja, menurunnya kualitas layanan, meningkatnya biaya operasional, serta melemahnya daya saing organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat perkembangan organisasi dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat sebagai pengguna layanan.

Sebagai organisasi non-profit, yayasan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perusahaan komersial. Berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 2004, yayasan didirikan untuk tujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Dengan demikian, ukuran keberhasilan yayasan tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi lebih pada kualitas pelayanan kepada masyarakat serta kontribusinya terhadap kemajuan sosial. Dalam konteks lembaga pendidikan, kualitas layanan sangat bergantung pada kualitas SDM yang terlibat, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Yayasan pendidikan harus mampu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kompetensi yang memadai, kemampuan kerja yang relevan, serta diberdayakan secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

YAPISTA merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan mulai dari TK, SD, SMP, SMK hingga perguruan tinggi. Kompleksitas operasional yayasan menuntut tersedianya SDM yang tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas, tetapi juga adaptif terhadap perubahan, memiliki integritas, serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Keselarasan antara visi dan misi yayasan dengan produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta menghasilkan lulusan yang unggul dan berkarakter.

Berbagai faktor dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan. *Competence includes knowledge, skills*, dan sikap yang melekat pada individu serta berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya akan lebih mudah memahami tanggung jawab pekerjaan, mengatasi permasalahan, serta menghasilkan output yang berkualitas. Kompetensi juga mencerminkan kemampuan beradaptasi terhadap budaya kerja dan tuntutan lingkungan organisasi.

Selain kompetensi, kemampuan kerja merupakan dimensi penting yang mencerminkan kapasitas fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal dan pelatihan yang diikuti, tetapi juga pengalaman kerja, kesiapan psikologis, serta kondisi fisik karyawan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih efektif, efisien, dan produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pemberdayaan karyawan menjadi faktor pendukung lain dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemberdayaan menciptakan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja maupun pengambilan keputusan. Melalui pemberdayaan, organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan gagasan, berinovasi, serta berkontribusi secara lebih luas terhadap pencapaian tujuan yayasan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, terdapat kondisi di mana karyawan dapat mengalami kejenuhan atau kelelahan kerja. Untuk memahami kondisi tersebut, motivasi kerja dapat diukur melalui indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang pengembangan diri, pengakuan

atas kinerja, serta tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap motivasi karyawan menjadi penting melalui kebijakan yang mendorong semangat kerja dan pemenuhan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan material maupun non-material. Pemahaman terhadap motif dan kebutuhan karyawan menjadi landasan dalam menjaga stabilitas dan konsistensi kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, yang dirancang untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kemampuan kerja, serta pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk setiap variabel. Selain itu, wawancara juga dilakukan sebagai data pelengkap guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi aktual di dalam yayasan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam yang berjumlah 318 orang per November 2025. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 76 responden sebagai sampel penelitian. Pemilihan tenaga

kependidikan sebagai sampel didasarkan pada peran strategis mereka dalam kegiatan administratif dan operasional yang secara langsung berkontribusi terhadap tingkat produktivitas kerja organisasi.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian sehingga dapat dipercaya dalam pengumpulan data.

Pada tahap lanjutan, dilakukan serangkaian *classical assumption tests* untuk menjamin kelayakan model analisis yang digunakan. Pengujian ini meliputi uji normalitas guna melihat apakah data terdistribusi secara normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas guna mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dalam model. Seluruh rangkaian pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi kriteria *statistical requirements* sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple linear regression analysis* untuk menguji sejauh mana kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan memengaruhi produktivitas kerja. Pengujian pengaruh masing-masing variabel dilakukan secara parsial melalui uji t (*partial test*), sedangkan pengujian secara bersama-sama dilakukan menggunakan uji F (*simultaneous test*). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk mengetahui proporsi kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu enam bulan. Seluruh tahapan pengolahan dan analisis data dikerjakan menggunakan software statistik SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam proses perhitungan dan interpretasi hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan penelitian dimulai dengan *instrument testing* untuk memastikan kualitas alat ukur yang digunakan. Proses ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas guna mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi standar kelayakan, yang ditunjukkan oleh nilai *r*-hitung yang melampaui *r*-tabel serta koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan valid.

Setelah itu, dilakukan *classical assumption testing* yang meliputi uji normalitas untuk melihat pola distribusi data. Hasil analisis memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, dilakukan pula pengujian heteroskedastisitas dan multikolinearitas untuk memastikan bahwa model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi dasar dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu secara parsial (*partial test*) menggunakan uji *t* dan secara simultan (*simultaneous test*)

menggunakan uji *F*. Analisis dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0,05. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan software statistik SPSS versi 25 sebagai alat bantu analisis kuantitatif.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu secara parsial (*partial testing*) dan secara bersama-sama (*simultaneous testing*). Evaluasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 sebagai dasar pengambilan keputusan statistik. Seluruh proses *data processing* dan analisis dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 25 guna memastikan hasil perhitungan yang akurat dan sistematis.

Tabel 1. Uji T

Model	Variables	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	12.153	5.338	–	2.277	0.026
	Kompetensi	0.264	0.080	0.299	2.206	0.001
	Kemampuan	0.340	0.075	0.043	2.535	0.000
	Pemberdayaan	0.809	0.091	0.784	8.896	0.000

Nilai *t*-hitung untuk variabel Kompetensi adalah $2.206 > 1,992$ *t*-tabel dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam. Nilai *t*-hitung untuk variabel Kemampuan adalah $2.535 > 1,992$ *t*-tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga secara parsial variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam. Nilai *t*-hitung untuk variabel Pemberdayaan adalah $8.896 > 1,992$ *t*-tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga secara parsial variabel Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Pengujian secara simultan melalui uji *F* (*F*-test) bertujuan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara kolektif (*collectively*) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai *F*-hitung (*F*-calculated) dengan nilai *F*-tabel (*F*-critical value) pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai *F*-hitung lebih besar daripada *F*-tabel, maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini, nilai *F*-tabel yang dijadikan acuan keputusan adalah sebesar 2,732.

Tabel 2. Uji F

Model	Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.243	3	232.414	28.563	0.000
	Residual	585.862	72	8.137	—	—
	Total	1283.105	75	—	—	—

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 28,563 lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 2,732 ($28,563 > 2,732$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan diterimanya hipotesis penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara simultan (*simultaneously*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama (*collectively*) berkontribusi dalam meningkatkan tingkat produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F-hitung sebesar 28,563 yang lebih tinggi dibandingkan nilai F-tabel sebesar 2,732. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 atau lebih kecil dari batas α 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria kelayakan (*goodness of fit*) dan memiliki signifikansi statistik.

Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_4). Artinya, secara simultan (*simultaneously*), variabel kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Selanjutnya, besarnya kontribusi ketiga variabel independen tersebut dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menggambarkan proporsi variasi produktivitas kerja yang mampu dijelaskan oleh kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan dalam model penelitian. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja sesuai dengan kondisi empiris yang terjadi.

Table 3. Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.737 ^a	0.543	0.524	2.853

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,737. Angka ini mencerminkan adanya hubungan yang kuat (*strong correlation*) antara variabel Kompetensi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), serta Pemberdayaan Karyawan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan nilai korelasi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan pada variabel-variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja dan angka tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan antarvariabel berada pada kategori hubungan yang tinggi.

Sementara itu, nilai (R^2) sebesar 0,543 atau 54,30% artinya ini dari separuh variasi Produktivitas bisa diartikan oleh ketiga variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adapun sisanya sebesar 45,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model dalam menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Mengacu pada hasil *partial test* (uji t), diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi Kerja sebesar 2,206, lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,992. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 atau lebih kecil dari batas α 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$).

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Pada variabel Kemampuan Kerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,535 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,992. Nilai signifikansi yang dihasilkan juga berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga secara statistik menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, secara individual (*partially*), variabel ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas.

Sementara itu, variabel Pemberdayaan Karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,896, yang secara substansial lebih tinggi daripada t-tabel 1,992. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), dapat dinyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,543 atau 54,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,30% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan dalam model regresi. Sedangkan sisanya sebesar 45,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Semakin besar nilai R^2 atau mendekati 1, maka semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan kondisi aktual di lapangan.

Berdasarkan hasil *partial testing* (uji t), diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 2,206 yang lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,992 ($2,206 > 1,992$). Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$). Atas dasar tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompetensi Kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

Selanjutnya, pengujian secara simultan (*simultaneous test*) dilakukan melalui uji F guna mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Keputusan statistik diambil dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 28,563, sedangkan F-tabel sebesar 2,732. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel serta tingkat signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan secara kolektif (*collectively*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan variasi atau perubahan tingkat produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis data dan serangkaian pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi kerja, kemampuan kerja, serta pemberdayaan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat produktivitas

kerja secara nyata (*statistically significant*).

Secara individu, kompetensi kerja terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa keselarasan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dengan tugas serta tanggung jawab yang dijalankan

merupakan faktor krusial dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan dalam memahami pekerjaan, menguasai keterampilan teknis, serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan minim kesalahan berperan besar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pemberdayaan karyawan menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja. Pemberian kepercayaan, pelibatan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kewenangan yang jelas sesuai tanggung jawab mampu mendorong rasa tanggung jawab dan inisiatif karyawan dalam bekerja. Secara simultan (*simultaneously*), kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan pemberdayaan karyawan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh *individual capability*, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui praktik *employee empowerment* yang efektif dan berkelanjutan. Dengan kata lain, produktivitas merupakan hasil dari integrasi antara kualitas personal dan sistem manajerial yang mendukung (*organizational support system*).

Penelitian ini memberikan *empirical insight* mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi dalam meningkatkan kinerja di lingkungan yayasan pendidikan. Namun demikian, studi ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang diteliti serta objek penelitian yang hanya berfokus pada satu institusi. Untuk penelitian selanjutnya (*future research*), disarankan agar model analisis diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti *work motivation*, *leadership style*, *organizational culture*, maupun *career development*. Penambahan faktor-faktor tersebut diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif (*comprehensive understanding*) mengenai determinan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, M. Q., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–965.
- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada Plan A di perusahaan industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 180–195. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i2.5985>
- Arif, M., Hamzah, Z., Zulkifli, & Putri, F. (2024). Peningkatan kinerja karyawan bank syariah melalui pemberdayaan karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7(1), 417–429. [https://doi.org/10.25299/jtb.2024.vol7\(1\).17557](https://doi.org/10.25299/jtb.2024.vol7(1).17557)
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Dichiara, C. A. (2025). Empowering employees: The role of competence and motivation in

- productivity. *JBMP: Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 11(1), 131–146.
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i1.2066>
- Kamilah, A. (2024). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Al-Khairat. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 105–118. <https://doi.org/10.61722/prospek.v2i2.421>
- Sasidhar, B. (2021). Factors influencing employee productivity: With approach to personal, interpersonal, organizational and environmental factors. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 8(3), 72–78.
<https://doi.org/10.17148/IARJSET.2021.8312>
- Toreh, F. A., Sendow, G. M., & Trang, I. (2022). The influence of job competency, career development, and placement on job satisfaction of regional service agency of Sulut Province. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1305–1314.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004. (2004).