

# Pengaruh *Empowerment* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Ni Putu Rika Loistiana Putri <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

I Komang Gede <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: rikaloistiana0912@gmail.com

## ABSTRACT

*This research was conducted at Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. The population in this study is employees at Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali which amounts to 100 employees using saturated sampling techniques which means all members of the population are involved as research subjects. Data collection was carried out by observation, interviews, documentation, literature studies, and questionnaires measured using the Linkert Scale of five answer choices ranging from strongly disagreeing with the value of one to the value of strongly agreeing with the value of five. Instrument tests are carried out with validity tests and reliability tests using SPSS software. The data analysis techniques used are classical assumption tests, multiple linear analysis, coefficient of determination analysis and significant tests (t test and f test). The results of the analysis show that empowerment has a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on employee performance, empowerment and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, empowerment, training*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali yang berjumlah 100 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi Pustaka, dan kuesioner yang diukur menggunakan Skala Linkert lima pilihan jawaban dimulai dari sangat tidak setuju dengan nilai satu hingga nilai sangat setuju dengan nilai lima. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan software SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis linear berganda, analisis koefisiendeterminasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil analisis menunjukkan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *empowerment* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, empowerment, pelatihan*

---

## Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan yang peranannya tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Organisasi atau perusahaan merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia, maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan. Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali adalah salah satu cabang perusahaan PT. Wika Realty (BUMN) yang bergerak di bidang bisnis jasa perhotelan. Sebagai salah satu cabang perusahaan yang sedang berkembang tentunya sangat membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari semua karyawannya. Terlebih sebagai perusahaan yang mengandalkan pada kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggannya. Karyawan dituntut untuk memiliki kepribadian individu yang baik yang nantinya mampu bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Faktor kepribadian karyawan yang cenderung kurang berinisiatif dalam bekerja serta belum maksimalnya kerjasama di dalam tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dapat menurunkan maksimalnya kinerja karyawan.

Julianry *et al.* (2017) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Hendra (2020) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penelitian menurut Purnama dan Indrawijaya (2022) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Secara teoritis terdapat beragam cara untuk meningkatkan kinerja, diantaranya *empowerment* dan pelatihan. Menurut Manora *et al.* (2021) *empowerment* atau pemberdayaan terhadap karyawan adalah pemberian hak atau wewenang kepada karyawan

---

itu sendiri untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) serta membuat keputusan atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka tanpa harus mendapat otoritas dari atasannya secara gambling. Wulandari *et al.* (2020) menyatakan bahwa *empowerment* (pemberdayaan) adalah upaya dalam memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Anggereni (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan dalam waktu yang relative singkat. Safitri (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Yulianti (2015) menjelaskan pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan.

Faktor *empowerment* dan pelatihan berpengaruh dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini terdapat kasus yang didapat dalam perusahaan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, dimana kinerja karyawan dalam perusahaan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali tidak maksimal tanpa adanya *empowerment* dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Rendahnya kinerja karyawan karena faktor *empowerment* yang terjadi pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali memberikan efek kepada perusahaan yang dimana karyawan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali kurang maksimal dalam pekerjaannya, para pekerja tidak berinisiatif sendiri untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan para pekerja tidak percaya diri dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka perlu diadakannya pemberdayaan dan pelatihan karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan rangsangan agar karyawan ammpu berprestasi secara maksimal.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Fadilah dan Laura (2018) menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ishak *et al.* (2017) menyatakan bahwa pelatihan dan pemberdayaan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan. Anggereni (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian

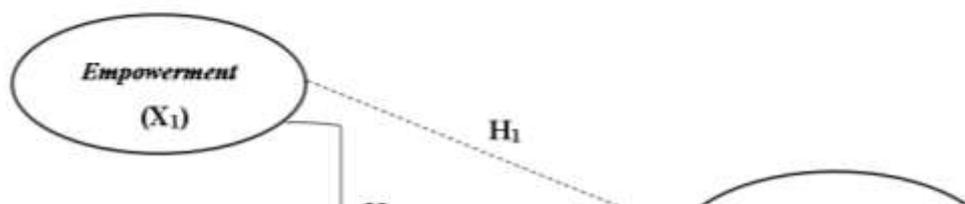
disrumuskan sebagai berikut, *H1*. diduga *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, *H2*. diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, *H3*. diduga *empowerment* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

Tujuan dalam dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diperoleh data yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang pendidikan terutama mengenai pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian yang sejenis. Manfaat penelitian ini secara praktis bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali mengenai pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan mengenai pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh *empowerment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali yang berlokasi di Jl. Subak Lembang No. 16 Takmung, Klungkung, Bali. Data untuk masing-masing variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner data yang diperoleh, kemudian diberikan skor pada masing-masing jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Sumber : (Wahyu et al., 2022), (Suputra, 2022), (Yulianti, 2015), (Hendra, 2020)

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali yang berjumlah 100 orang karyawan. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Instrument penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dimana seluruhnya merupakan karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 40 orang dan berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 60 orang. Tenaga kerja perempuan lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebijakan perekrutan, karakteristik industry pariwisata dan preferensi tenaga kerja lokal.

Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif yaitu 17-22 tahun sebanyak 64 orang dibandingkan rentang usia lainnya, karena sebagian karyawan merupakan karyawan *Daily Worker (DW)* kontrak. Responden berdasarkan tingkat pendidikan SMK/SMA lebih banyak mendominasi sebesar 53 orang dibandingkan tingkat pendidikan Diploma, S1 dan S2 karena karyawan dengan tingkat pendidikan SMK/SMA memiliki keahlian yang sesuai dengan kejuruan yang diambilnya dengan pekerjaan yang mereka ambil

pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, seperti halnya dengan karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma yang merupakan lulusan di sekolah tinggi pariwisata.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Koefisien Batas	Keterangan
1	<i>Empowerment</i> (X1)	X1.1	0,755	0,30	Valid
		X1.2	0,681	0,30	Valid
		X1.3	0,739	0,30	Valid
		X1.4	0,762	0,30	Valid
		X1.5	0,732	0,30	Valid
		X1.6	0,645	0,30	Valid
		X1.7	0,699	0,30	Valid
		X1.8	0,635	0,30	Valid
2	Pelatihan (X2)	X2.1	0,714	0,30	Valid
		X2.2	0,751	0,30	Valid
		X2.3	0,841	0,30	Valid
		X2.4	0,758	0,30	Valid
		X2.5	0,589	0,30	Valid
		X2.6	0,746	0,30	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,718	0,30	Valid
		Y.2	0,868	0,30	Valid
		Y.3	0,777	0,30	Valid
		Y.4	0,748	0,30	Valid
		Y.5	0,751	0,30	Valid

Sumber : data diolah (2023)

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Empowerment</i> (X1)	0,773	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,784	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolineritas, tidak terjadi

heterokedastisitas, dan terdistribusi normal, sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Statistics	
		Std. Error		t		Tolerance	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VI F
1	(Constant)	6.110	2.106		2.902	.005	
	<i>Empowerment</i>	.299	.072	.420	4.146	.000	1.464
	Pelatihan	.181	.087	.210	2.071	.041	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2023)

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh *empowerment* ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan rumus persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,110 + 0,299 X_1 + 0,181 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai  $a = 6,110$  secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 6,110 yang artinya apabila variabel *empowerment* ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan sebesar konstan 6,110.
2. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,299$ . Hal ini berarti apabila nilai dari *empowerment* ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,299 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.
3. Dilihat dari nilai  $b_2 = 0,181$ . Hal ini berarti apabila nilai dari pelatihan ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ )

sebesar 0,181 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

4. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,299$ ,  $b_2 = 0,181$ . Hal ini berarti apabila nilai dari *empowerment* ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar satu satuan pada konstanta 6,110.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 <sup>a</sup>	.320	.306	2.474

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, *Empowerment*  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2023)

Dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*) yaitu sebesar 0,320 mempunyai arti bahwa sebesar 32% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *empowerment* dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 68% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

### **Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,146 > 1,984$ ), hasil ini mempunyai arti bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam artian  $H_1$  diterima. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Dapat diartikan pula semakin meningkatnya *empowerment* karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,071 > 1,984$ ), hasil ini mempunyai arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan dalam artian  $H_2$  pada penelitian ini diterima. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa

---

peningkatan pelatihan kerja pada karyawan akan memberikan pengaruh yang positif atau dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

### **Pengaruh *Empowerment* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $22,807 > 3,09$ ), hasil ini mempunyai arti bahwa *empowerment* dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam artian  $H_3$  pada penelitian ini diterima, yaitu *empowerment* dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *empowerment* dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali yang artinya setiap peningkatan *empowerment* dan pelatihan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Perusahaan dalam hal ini Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali diharapkan dengan adanya *empowerment* yang dibarengi dengan pelatihan yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

### **Daftar Pustaka**

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Arifudin, A., Brasit, N., & Parawansa, D. A. . (2018). Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke the Influence of Empowerment and Organizational Culture on Work Satisfaction and Their Impact on Employee. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 15–36
- Burhanuddin, & Samsidar. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli Influence of Motivation on Employee Performance in Pt. Seafood Nusantara District Tolitoli. *Economy Deposit Journal*, 1(2), 55–63.
- Cahyadi, I. G. N. A. K., Susanti, P. H., & Gede, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 4(2), 266– 274. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Fadilah, L. H., & Laura.S, N. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT.TAMAN IMPIANJAYA ANCOL. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ishak, A. P., Soegoto, A. S., & Trang, I. (2017). Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan PEMBERDAYAAN Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 592–601.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Manora, R. T. E., Titisari, P., & Syaharudin, M. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Empowerment dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Royal Hotel n'Lounge Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 97. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.15853>
- Mongdong, C. G. (2021). Pengaruh self esteem, coaching dan empowerment pada kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi ...*, 9(2), 540–550. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33550>
- Purnama, E., & Indrawijaya, S. (2022). *Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt . Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi*. 11(03), 569–575.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sandra, P. A. P., & Suwandana, I. G. M. (2018). Servant Leadership Dan Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Asa Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p02>
- Suputra, G. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Berprestasi , Empowerment dan Etos Kerja terhadap Kinerja*. 2(4).
- Wahyu, S., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreta Api Indonesia Daop 1, Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1951–1959. <http://repository.ubharajaya.ac.id/712/>
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. [https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal\\_5\\_GOOD.pdf](https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf)