

## Pemberdayaan dan Pelatihan sebagai Determinan Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat

Yudha Witriyadi<sup>1</sup>, Dewi Yuliati Indah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Management / Faculty of Economics and Business / Pasundan University, Indonesia

<sup>2</sup>Management / Faculty of Economics and Business / Pasundan University, Indonesia

E-mail : [yudha.witriyadi1204@gmail.com](mailto:yudha.witriyadi1204@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewiyuliatiindah@unpas.ac.id](mailto:dewiyuliatiindah@unpas.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 29 Januari 2026

Revised: 21 Maret 2026

Accepted: 04 April 2026

**Keywords:** Pemberdayaan, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Sektor Publik.

**Abstract:** Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik, termasuk lembaga pengelolaan budaya. Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengelola Taman Budaya Provinsi Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif digunakan. Populasi terdiri dari 98 karyawan, yang semuanya diikutsertakan sebagai responden menggunakan teknik sensus sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 60,5% varians dalam kinerja karyawan. Secara parsial, pemberdayaan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan pelatihan, dengan nilai kontribusi masing-masing sebesar 36,11% dan 24,39%. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,778 menunjukkan hubungan yang kuat antara pemberdayaan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya penguatan strategi pemberdayaan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi sektor publik.

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk lembaga yang bergerak dalam pengelolaan dan pelestarian kebudayaan. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan, seperti pemberdayaan dan pelatihan pegawai.

Pemberdayaan dan pelatihan diyakini berperan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, serta keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Meskipun demikian, implementasi kedua aspek

tersebut belum tentu memberikan dampak yang sama pada setiap organisasi, terutama pada lembaga pengelola kebudayaan yang memiliki karakteristik kerja khusus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, sehingga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat Tahun 2024**

| Bulan            | Sasaran Kerja Pegawai (SKP) | Predikat     |
|------------------|-----------------------------|--------------|
| Januari          | 67,67                       | Cukup        |
| Februari         | 89,23                       | Baik         |
| Maret            | 89,32                       | Baik         |
| April            | 96,37                       | Baik         |
| Mei              | 90,63                       | Baik         |
| Juni             | 64,69                       | Cukup        |
| Juli             | 99,44                       | Baik         |
| Agustus          | 61,25                       | Cukup        |
| September        | 62,42                       | Cukup        |
| Oktober          | 63,17                       | Cukup        |
| November         | 92,26                       | Baik         |
| Desember         | 102,48                      | Baik         |
| <b>Rata-Rata</b> | <b>77,16</b>                | <b>Cukup</b> |

Sumber: Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, 2025

Berdasarkan Tabel tersebut mengenai Capaian Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, diketahui bahwa rata-rata nilai SKP pegawai selama tahun 2024 sebesar 77,16 dengan kategori cukup. Nilai SKP terendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 61,25 dengan kategori cukup, sedangkan nilai tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 102,48 dengan kategori baik. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, yang ditandai dengan masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas sesuai standar kerja serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, hasil pra-survei terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan pegawai di Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat belum berjalan secara optimal dan dinilai menjadi faktor yang memengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Menurut Suhartini (2019), Pelatihan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Meskipun pelaksanaan pelatihan memerlukan biaya dan sumber daya yang cukup besar, program ini tetap perlu dilakukan karena memberikan manfaat bagi organisasi dan pegawai. Bagi organisasi, pelatihan menghasilkan pegawai yang siap kerja sehingga memudahkan pencapaian tujuan instansi. Sementara itu, bagi pegawai, pelatihan berkontribusi pada peningkatan kompetensi, pemahaman terhadap tugas, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain pelatihan, pemberdayaan pegawai juga diperlukan dalam organisasi. Pemberdayaan dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengambil keputusan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberdayaan yang efektif mendorong keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi,

meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen organisasional. Dengan demikian, pemberdayaan pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi (Diputri & Rahyuda, 2016).

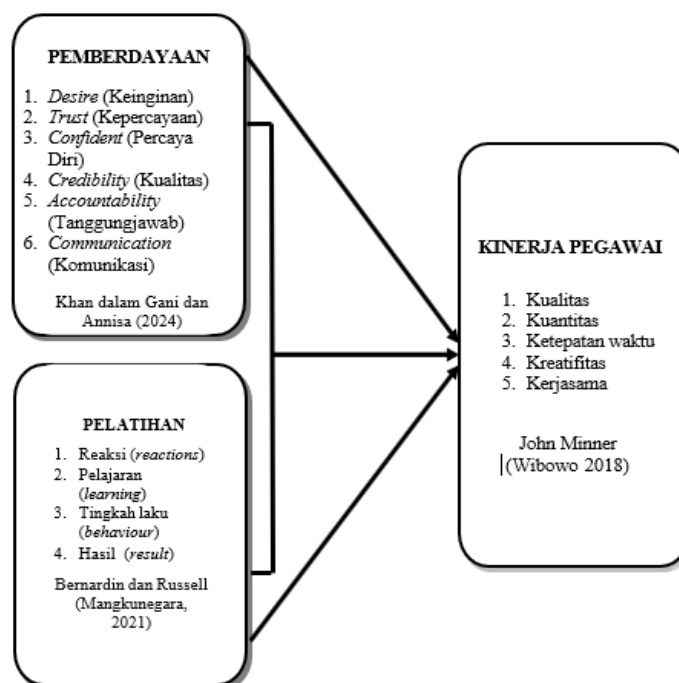
Meskipun penelitian mengenai pemberdayaan dan pelatihan telah banyak dilakukan, kajian empiris yang menempatkan kedua variabel tersebut pada konteks organisasi sektor publik berbasis kebudayaan masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji dominansi pengaruh pemberdayaan dibandingkan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kontribusi empiris dengan mengkaji pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada lembaga pengelola kebudayaan sektor publik.

## LANDASAN TEORI

Pemberdayaan merupakan proses memberikan otonomi, wewenang, sumber daya, dan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan, memecahkan masalah, serta bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan motivasi, kinerja, kreativitas, dan rasa kepemilikan mereka terhadap organisasi. Ini adalah bentuk pengembangan diri yang memperkuat kemampuan individu untuk mandiri dan efektif dalam menjalankan tugas, yang berujung pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan pendekatan dimana pimpinan mendorong pegawai untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan (Widayanti, 2023). Penelitian mengenai hubungan pemberdayaan terhadap kinerja mengacu pada penelitian dari Styawahyuni & Yuniari (2014) dan Arif et al. (2024) bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator pemberdayaan menurut Khan dalam Gani & Annisa (2024) yaitu: (1). *Desire* (Keinginan), (2) *Trust* (Kepercayaan), (3) *Confident* (Percaya Diri), (4). *Credibility* (Kualitas), (5). *Accountability* (Tanggungjawab), dan (6) *Communication* (Komunikasi).

Pelatihan pegawai merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan etos kerja karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas lebih efektif, efisien, dan produktif sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui program terstruktur yang menggabungkan teori dan praktik (Avianti, 2024). Ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal, meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relations* (Gustiana et al., 2022). Hasil penelitian Rahmah et al. (2023) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja, juga mendukung penelitian Putri et al. (2024) dan Choo & Bowley (2021) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktifitas yang dilakukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan yang diikuti karyawan selama ini masih mendapatkan kendala dari sisi manfaat teknis yang berhubungan dengan aktifitas perbankan yang dilakukan karyawan. Menurut Bernadin dan Russell dalam Mangkunegara (2016) indikator pelatihan mencakup empat hal yaitu: (1). *Reaksi* (*Reactions*), (2). *Pelajaran* (*Learning*), (3). *Tingkah Laku* (*Behaviour*), dan (4). *Hasil* (*Result*). Menurut Hariandja (2012), kinerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kinerja sangat mempengaruhi perilaku-prilaku yang sangat penting

dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya. Timbowo et al. (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukan bahwa pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan yang dilakukan perusahaan berjalan secara beriringan dan saling terkait satu sama lain, pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus di barengi dengan pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan pada pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian hasil penelitian oleh Sudargini (2021) dan Purwanto & Nugroho (2021) hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan dan pemberdayaan secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut John Minner dalam Wibowo (2018) indikator kinerja karyawan antara lain: (1). Kuantitas, (2). Kualitas, (3). Ketepatan Waktu, (4). Kreatifitas, dan (5). Kerjasama. Berdasarkan kajian literatur di atas maka secara sistematis hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari tujuan penelitian digolongkan sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif (Sugiyono, 2020) memberikan gambaran mengenai pemberdayaan, pelatihan dan kinerja pegawai yang diperoleh dari penelitian, kemudian dari data tersebut dilakukan analisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan

untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang pegawai. Berdasarkan populasi tersebut dibawah 100, maka untuk penentuan sampel adalah sampel jenuh atau sensus yaitu keseluruhan jumlah populasinya dijadikan sampel. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Avianti et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

| Model | Variable     | Unstandardized Coefficients (B) | Std. Error | Standardized Coefficients (Beta) | t      | Sig.  |
|-------|--------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|
| 1     | (Constant)   | 0.383                           | 2.702      | —                                | 0.142  | 0.888 |
|       | Pemberdayaan | 0.330                           | 0.150      | 0.481                            | 3.140  | 0.000 |
|       | Pelatihan    | 0.381                           | 0.121      | 0.338                            | 2.2083 | 0.000 |

*Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Dari tabel di atas nilai persamaan regresi bergandanya adalah

$$Y = 0.383 + 0.330 X_1 + 0.381 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta = 0.383 artinya keinginan pegawai bernilai 0.383. Apabila variabel  $X_1$  (Pemberdayaan) dan  $X_2$  (Pelatihan) semua variabel bebas bernilai 0. Maka variabel  $Y$  (Kinerja) akan naik sebesar 0.383.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Pemberdayaan) terhadap  $Y$  (Kinerja) adalah sebesar 0.330. Artinya jika variabel  $X_1$  (Pemberdayaan) meningkat sebesar satu satuan dan variabel  $X_2$  (Pelatihan) bernilai 0, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0.330 atau  $X_1$  (Pemberdayaan) memberikan kontribusi terhadap  $Y$  (Kinerja) sebesar 0.330.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (Pelatihan) terhadap  $Y$  (Kinerja) adalah sebesar 0.381. Artinya jika variabel  $X_2$  (Pemberdayaan) meningkat sebesar satu satuan dan variabel  $X_1$  (Pemberdayaan) bernilai 0, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0.381 atau  $X_2$  (Pelatihan) memberikan kontribusi terhadap  $Y$  (Kinerja) sebesar 0.381.

Analisis korelasi berganda digunakan untuk penafsiran penilaian hubungan korelasi berganda atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel independen atau variabel bebas yakni  $X_1$  (Pemberdayaan) dan  $X_2$  (Pelatihan) terhadap variabel dependen atau variabel terikat yakni  $Y$  (Kinerja).

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Berganda Simultan**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.778 | 0.605    | 0.588             | 2.627                      |

*Predictors:* (Constant) Pelatihan, Pemberdayaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai korelasi berganda adalah sebesar 0.778. artinya, hubungan antara  $X_1$  (Pemberdayaan) dan  $X_2$  (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 0.778 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yaitu pemberdayaan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Analisis koefisien determinasi terbagi menjadi simultan dan parsial.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Simultan**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.778 | 0.605    | 0.588             | 2.627                      |

*Predictors: (Constant) Pelatihan, Pemberdayaan*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.605 yang dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi, yaitu  $K_d = (0,778)^2 \times 100\% = 60,5\%$ . Hasil koefisien determinasi simultan sebesar 60,5% artinya bahwa pemberdayaan dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39% adalah variabel lain yang tidak diteliti seperti, konflik kerja, komitmen, kompensasi, stress kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya. Selanjutnya pada tabel di bawah adalah hasil koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Parsial**

| Model | Variable     | Unstandardized Coefficients (B) | Std. Error | Standardized Coefficients (Beta) | t      | Sig.  | Zero Order | Partial | Part  |
|-------|--------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|------------|---------|-------|
| 1     | (Constant)   | 0.383                           | 2.702      | —                                | 0.142  | 0.888 |            |         |       |
|       | Pemberdayaan | 0.330                           | 0.150      | 0.481                            | 3.140  | 0.000 | 0.721      | 0.310   | 0.205 |
|       | Pelatihan    | 0.381                           | 0.121      | 0.338                            | 2.2083 | 0.000 | 0.750      | 0.420   | 0.291 |

*Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial dimana diperoleh dengan cara mengalikan *Standardized Coefficients Beta* dengan *Correlations Zero-order* sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh Pemberdayaan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)  
 $= 0.481 \times 0.750 \times 100\% = 36,11\%$
2. Besarnya pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)  
 $= 0.338 \times 0.721 \times 100\% = 24,39\%$

Hasil koefisien determinasi parsial pemberdayaan memiliki nilai pengaruh lebih besar yaitu sebesar 36,11%, dibandingkan dengan nilai pengaruh pelatihan yaitu hanya sebesar 24,39%

### Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pemberdayaan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat. Persamaan regresi yang dihasilkan memperlihatkan bahwa peningkatan

pemberdayaan dan pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,330 untuk pemberdayaan dan 0,381 untuk pelatihan. Nilai koefisien beta terstandar menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan, yang mengindikasikan bahwa pemberian wewenang, keterlibatan, dan kepercayaan kepada pegawai lebih berperan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan semata. Selain itu, nilai korelasi berganda sebesar 0,778 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberdayaan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi simultan sebesar 60,5% mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai sebagian besar dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, pemberdayaan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36,11%, sedangkan pelatihan sebesar 24,39%, yang semakin menegaskan pentingnya strategi pemberdayaan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Temuan ini memperluas hasil penelitian sebelumnya yang menempatkan pelatihan sebagai faktor utama kinerja, dengan menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi sektor publik berbasis kebudayaan, pemberdayaan justru memiliki pengaruh yang lebih dominan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 60,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, pemberdayaan memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan pelatihan, yang tercermin dari kontribusi pengaruh masing-masing sebesar 36,11% dan 24,39%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pengembangan kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai diberikan wewenang, kepercayaan, dan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, nilai korelasi berganda yang tinggi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberdayaan dan pelatihan dengan kinerja pegawai, sehingga penguatan kedua aspek tersebut menjadi strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada lembaga pengelola kebudayaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Arif, M., Hamzah, Z., & Putri, F. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7(1), 417–429.
- Avianti, W. (2024). *Buku Pembelajaran Topik Aktual SDM*. Bestindo Berkah Lestari.
- Avianti, W., Wahyudi, Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, & Yufrinalis, M. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Choo, S., & Bowley, C. (2021). Using Training and Development to Affect Job Satisfaction Within Franchising. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4), 495–503.
- Diputri, N. P. I., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada LPD Desa Adat Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(3), 1457–1485.
- Gani, M., & Annisa, A. (2024). Mengukur Peran Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja

- terhadap Kinerja. *MARS: Jurnal Magister Research*, 3(1), 13–21.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kompetensi. *AMWIL: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 1–9.
- Putri, R. A. E., Seplinda, M., & Sari, M. W. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 1–12.
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7.
- Styawahyuni, A., & Yuniari, M. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(6), 1590–1602.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(5), 213–227.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 237–254.
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank BCA Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1).
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Widayanti. (2023). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pelestarian Kawasan Wisata di Desa Wiringtasi Kec. Suppa (Analisis Pengembangan Masyarakat Islam)*. Institut Agama Islam Negeri.