

## **Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja**

**Hamka Putra Jaya, Okder Pendrian**  
Magister Manajemen Universitas Bakrie  
Email: putra1803@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya kinerja sumber daya manusianya. Selain keberadaannya, kompetensi sumber daya manusianya juga penting, mengingat jaman yang semakin kompetitif sehingga perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja dan inovasi pada sumber daya manusianya. Metode yang digunakan adalah metode studi literature dengan pendekatan kualitatif. Sumber data berasal dari hasil penelurusan menggunakan google scholar dan pubmed dengan kata kunci karyawan, kinerja, dan inovasi. Adapun analisis data menggunakan analisis Milles and Hubberman dengan melalui tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki peran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pentingnya pemberdayaan karyawan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal perlu adanya strategi-strategi yang dilakukan. Adapun strategi pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja adalah memberikan otonomi, memberikan pengembangan dan pelatihan, dan memberikan penghargaan dan pengakuan.

**Kata kunci:** sumber daya manusia, kinerja, inovasi

### **Abstract**

*Human resources have an important role in achieving company goals. The company will not run without the performance of its human resources. In addition to its existence, the competence of its human resources is also important, given the increasingly competitive era so that companies need to improve performance and innovation in their human resources. The method used is a literature study method with a qualitative approach. Data sources come from the results of searches using google scholar and pubmed with keywords employees, performance, and innovation. The data analysis uses Milles and Hubberman analysis through three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that employees have a role in achieving company goals. So the importance of employee empowerment by the company itself. To get maximum performance, strategies need to be carried out. The strategies for empowering employees to improve performance and innovation in the workplace are providing autonomy, providing development and training, and providing rewards and recognition*

**Keywords:** human resources, performance, innovation

# **Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja**

## **Pendahuluan**

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya (Akilah, 2018). Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (stakeholder) (Pahira & Rinaldy, 2023).

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Anas, 2022). Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi (Agustini, Wardhani, Gustia, Perdana, & Selawati, 2022). Semua jenis organisasi mengakui bahwa karyawan adalah sumber daya mereka yang paling penting. Namun, agar sumber daya ini berfungsi dengan baik dengan kapasitas dan komitmen penuh mereka, perlu untuk secara teratur memeriksa kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka di organisasi dan terus-menerus mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka, dan mencapai tujuan organisasi (Nurahmawati, Safitri, & Nurfadilah, 2022).

Di sisi lain, organisasi mulai harus menyadari bahwa kompetensi merupakan aset kompetitif utama dan faktor kunci bagi kesuksesan organisasi (Riyadi & Huseini, 2019). Pengembangan sumber daya manusia berdampak langsung pada efektivitas individu dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja suatu perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kualitas yang dimilikinya. Pengelolaan SDM penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan produktivitas dan kreativitas karyawan yang merupakan aset berharga bagi organisasi (Anggita & Bernando, 2023).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Puspitarani, 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting karena dengan adanya SDM yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan (Sunarto, 2020) menyatakan bahwa inovasi di bidang teknologi sangat diperlukan untuk pengembangan SDM strategis dan pembangunan kemampuan, tetapi dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk menyediakan dana dan dukungan untuk itu inovasi teknologi dapat dimungkinkan. Tanpa adanya dukungan dana yang dibutuhkan inovasi hanya akan jalan ditempat.

Kebaruan pada penelitian ini terletak pada penggunaan objek penelitiannya. Dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa objek kinerja dan inovasi terdapat pada penelitian yang berbeda. Sedangkan, pada penelitian ini kedua objek itu digunakan sehingga menjadi kebaruan yang tidak pernah diteliti sebelumnya.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi sebuah organisasi atau perusahaan membuat perlu adanya peningkatan kompetensi SDM atau karyawan agar kinerja dan inovasi para karyawan senantiasa mendukung agar tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja.

### **Metode**

Metode yang digunakan adalah metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif. Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan / fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis mendalam. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Kualitatif juga di tafsirkan sebagai penelitian yang mengarah pada pengkajian pada latar alamiah dari berbagai peristiwa sosial yang terjadi.

Sumber data yang digunakan berasal dari data sekunder. sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data penelitian ini berasal dari hasil penelusuran menggunakan google scholar dan pubmed dengan kata kunci karyawan, kinerja, dan inovasi. Adapun analisis data menggunakan analisis Milles and Hubberman dengan melalui tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Perusahaan. Sementara itu Departemen SDM merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan yang mempengaruhi kinerja SDM-nya. Sehingga peningkatan kualitas SDM di perusahaan harus terus dilakukan (Ningrum, Iskandar, & Akbar, 2020). Peningkatan kualitas karyawan merupakan hal terpenting bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang baik akan meningkatkan mutu dan kemampuan karyawannya secara terus menerus dan terprogram. Melalui program – program seperti pelatihan dan pengembangan, maka karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta memberikan keuntungan lebih kepada perusahaan (Auliano, 2016).

Pemberdayaan karyawan pada saat ini dianggap merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi (Mambo, 2015). Pemberdayaan karyawan memiliki tujuan untuk memperbaiki unjuk kerja (*performance*) karyawan, mengembangkan kecakapan dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan karier atau promosi sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan bidang usaha. Selain itu, pengembangan dapat diartikan sebagai peningkatan sebuah

## **Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja**

kompetensi yang dapat berupa pemberian keterampilan, pengetahuan pegawai yang lebih mengutamakan pada pemberian pengetahuan, konsep dan sikap untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar (Prasmoro & Zulkarnaen, 2021). Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*) dapat diartikan sebagai proses berfikir dari sebuah organisasi menuju cara yang lebih baik, lalu sebagai masukan dari karyawan yang didengarkan dan diimplementasikan, dan itu akan membuat karyawan senang atas pekerjaan mereka dan akan merasa memilikinya dengan syarat sebuah perubahan dalam sebuah budaya organisasi, tapi bukan berarti pimpinan melepaskan tanggungjawab dan wewenangnya (Deni & Riswanto, 2019).

Adanya persaingan antar usaha saat ini, perusahaan memerlukan berbagai strategi untuk mempertahankan usahanya, salah satunya dengan melakukan strategi pemberdayaan karyawan. Memilih berbagai strategi pemberdayaan karyawan merupakan tugas manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Hidayat, 2021). Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Abdullah, 2017).

Ruang lingkup manajemen SDM (MSDM) dimulai dari penilaian keperluan tenaga kerja suatu organisasi sampai dengan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh di suatu organisasi. MSDM berperan untuk membuat dan menerapkan berbagai kebijakan yang ada, aturan, dan program dengan efektif hingga dapat efisiensi. Secara umum menurut (Halsa, Hawignyo, & Supriyadi, 2022) ruang lingkup MSDM digolongkan menjadi tiga capaian berikut ini

### **1. MSDM lingkup manajemen personalia.**

Dalam lingkup manajemen personalia menyertakan perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, promosi, transfer. Induksi dan orientasi, PHK dan pengurangan, kompensasi, produktivitas karyawan. Tujuannya adalah menetapkan pertumbuhan, efektivitas individu secara tidak langsung berpengaruh dalam pengembangan organisasi;

### **2. MSDM lingkup kesejahteraan karyawan.**

Prespektif khusus dari lingkup kesejahteraan masyarakat berhubungan terhadap keadaan dan sarana kerja di lingkungan kerja. MSDM juga meliputi terbentuknya tim keselamatan kerja, menciptakan kondisi kerja yang baik, memperkecil dan meniadakan masalah di lingkungan kerja, keselamatan kerja, kebersihan, mesin pengaman, ventilasi dan lain-lain. hal ini juga berhubungan terhadap pelatihan, pendidikan, menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan, konseling karyawan, dan pengawasan; dan

### **3. MSDM dalam hubungan industri.**

MSDM merupakan disiplin ilmu supaya mengerti keterkaitan kerja (manajemen serikat), prosedur disiplin, konsultasi bersama, dan menyelesaikan permasalahan dengan usaha bersama, mengerti sikap manusia serta merawat hubungan kerja, musyawarah bersama, dan penanganan konflik.

Menurut Yani dalam (Susilowati & Farida, 2019) tujuan perusahaan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
2. Meningkatkan efisiensi.
3. Mengurangi kerusakan barang, mesin dll.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Peningkatan kinerja sangat ditentukan oleh SDM yang mempunyai komitmen yang tinggi, keahlian atau kompetensi, dan budaya organisasi yang baik, serta kemampuan kerja yang dapat mendukung kepuasan kerja (Onsardi, 2019). Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Kinerja karyawan yang diharapkan juga akan dapat tercapai dengan adanya komitmen terhadap organisasi (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Mahmudi dalam (Firmaiansyah & Surjanti, 2014) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan, perusahaannya atau anggotanya (Hadi, Putra, & Mardikaningsih, 2020). Berikut beberapa strategi pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja.

- a. Memberikan Otonomi

## **Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja**

Memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan serta pengelolaan terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi untuk mendapatkan solusi dan inovasi baru. Kebebasan dalam mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas dan proyek, kesempatan untuk mandiri, dan rasa memiliki kendali atas pekerjaan (Siregar & Faddilla, 2023).

### **b. Memberikan Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Dalam proses peningkatan kompetensi karyawan akan mampu berkontribusi secara kreatif dan inovatif. mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan staf, membuat kebijakan suksesi untuk memastikan staf siap, tugas-tugas penting yang akan diambil di masa mendatang, dan implementasi (Mintawati, Albert, Riyana, Safitri, & Melanda, 2023). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi; Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022).

Pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi (Maulana, 2022).

### **c. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan**

Apresiasi yang diberikan pada karyawan yang memiliki kerja keras yang tinggi dan inovatif dapat membantu dalam meningkatkan motivasi terhadap pekerjaannya. Secara umum pemberian apresiasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya apresiasi merasa kontribusinya yang diberikan dihargai sehingga memacau kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh apresiasi yang baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi dan pencapaian berupa rasa puas dan bangga dari perusahaan (Wijaya, 2021).

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sehingga diharapkan pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Prabu & Wijayanti, 2016).

Karyawan memiliki peran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pentingnya pemberdayaan karyawan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan kinerja yang

maksimal perlu adanya strategi-strategi yang dilakukan. Adapun strategi pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja adalah memberikan otonomi, memberikan pengembangan dan pelatihan, dan memberikan penghargaan dan pengakuan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja itu penting. Adapun strategi pemberdayaan karyawan tersebut adalah dengan memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka, memungkinkan mereka untuk merasa bertanggung jawab dan termotivasi untuk menemukan solusi inovatif. Kedua, memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga mereka lebih produktif dan dapat berkontribusi secara kreatif. Ketiga, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan inovasi karyawan, untuk meningkatkan motivasi dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menjadi lebih produktif, kreatif, dan inovatif, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

## Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ramli. (2017). Pembelajaran dalam perspektif kreativitas guru dalam pemanfaatan media pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(1), 35–49.
- Agustini, Putri, Wardhani, R. A. Diah Ayu, Gustia, Refa, Perdana, Yufa, & Selawati, Selawati. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113–122.
- Akilah, Fahmiah. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Anas, Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2), 110–130.
- Anggita, Stefani Ancil, & Bernando, Franky Okto. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(2), 148–153.
- Auliano, Gevi. (2016). Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan (Studi Pada PT Bank Central Asia KCU Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Daulay, Raihanah, Kurnia, Efry, & Maulana, Irvan. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Deni, Asep, & Riswanto, Ari. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 36–50.
- Firmaiansyah, Danang, & Surjanti, J. (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 128–139.
- Gustiana, Riska, Hidayat, Taufik, & Fauzi, Achmad. (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.
- Hadi, Surjo, Putra, Arif Rachman, & Mardikaningsih, Rahayu. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Halsa, Disa, Hawignyo, Hawignyo, & Supriyadi, Didit. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663–667.
- Hidayat, Wahyu. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

- Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 143–156.
- Mambo, Rully. (2015). Pentingnya Peningkatan Sumberdaya Manusia dalam Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Maulana, Arman. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–352.
- Mintawati, Hesri, Albert, Jhoni, Riyana, Riki, Safitri, Anisa Nur, & Melanda, Ipo. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Asesmen Kompetensi Karyawan Pt Pln Indonesia Power Palabuhan Ratu PGU. *Principal: Journal of Managerial, Leadership, Supervision and Human Resources*, 1(2), 34–39.
- Ningrum, Harini Fajar, Iskandar, Yusuf, & Akbar, Bintang Mukhammad Burhanudin. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74–83.
- Nurahmawati, Siti, Safitri, Delia Febriani, & Nurfadilah, Irma. (2022). Literature Review: Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Senmabis: Conference Series*.
- Onsardi, Onsardi. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Center for Open Science.
- Pahira, Siti Hapsah, & Rinaldy, Rio. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Prabu, Aldila Saga, & Wijayanti, Dewie Tri. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Prasmoro, Alloysius Vendhi, & Zulkarnaen, Iskandar. (2021). Peningkatan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif dalam berwirausaha. *Prosiding Seminar Nasional Invoasi Teknologi Snitek*, 3, 3–21.
- Puspitarani, Karina Shinta. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa)*.
- Siregar, Myechaël, & Faddilla, Syifa Pramudita. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559–565.
- Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi

## **Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja**

Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.

Susilowati, Sri, & Farida, Ilya. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya*.

Wijaya, Ludfi Ferry. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–11.