

The Effect of Employee Empowerment and Work Motivation on Employee Performance Through Innovation Capability as an Intervening Variable MSMEs in Madura

Pengaruh *Employee Empowerment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening UMKM di Madura

Janwaroh Hasbi Ansari^{1*}, Helmi Buyung Aulia Safrizal²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

¹hasbiansori22@gmail.com, ²helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRAK

Dalam iklim perekonomian yang sangat kompetitif saat ini, organisasi yang gagal berinovasi pasti akan tertinggal. Motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan merupakan dua aspek kunci yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui satu strategi. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji pengaruh komponen-komponen seperti pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kapasitas inovatif dan kinerja pegawai pada perusahaan mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Madura. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 85 karyawan UMKM di Madura. Peneliti menggunakan Structural Equation Model (SEM) bersama dengan alat statistik PLS 4.0 untuk penelitian ini. Kemampuan berinovasi dan kemauan bekerja keras dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pemberdayaan karyawan, menurut penelitian. sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja, seperti mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat perbedaan dalam pekerjaan mereka.

Keywords : Pemberdayaan karyawan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, Kemampuan Inovasi.

1. Pendahuluan

Hal yang paling penting bagi pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan adalah kualitas tenaga kerjanya. Pada waktunya, para pekerja ini akan mengambil alih dan menerapkan kebijakan baru. Iqbal dan Kurniasih (2016) menemukan bahwa banyak pekerja yang masih kurang memiliki semangat dan rasa percaya diri dalam bekerja. Namun sumber daya manusia merupakan sumber utama bagi kemajuan dan peningkatan kinerja perusahaan. Tingkat dedikasi, komitmen, dan kompetensi tenaga kerja suatu perusahaan atau UMKM berbanding lurus dengan sejauh mana organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk konsisten di dunia persaingan dalam aktivitas business begitu kejam saat ini, perusahaan harus terus berinovasi. Salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan. Memberi pekerja lebih banyak kebebasan untuk bersuara dalam melakukan pekerjaannya disebut dengan “pemberdayaan” (Spreitzer, 1995). Dengan memberdayakan karyawan, organisasi tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, tetapi juga mendorong kreativitas dan inovasi. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka dalam konteks pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan performa terbaik dan berkontribusi dalam proses inovasi. Kedua konsep ini ketika diintegrasikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Inovasi kemampuan atau *innovation capability* menjadi jembatan antara *employee empowerment* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun budaya inovasi akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di pasar. Menurut Chen et al. (2016), karyawan yang merasa diberdayakan dan termotivasi lebih cenderung berkontribusi dengan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *employee empowerment* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *innovation capability*. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi.

Mayoritas masyarakat Indonesia terlibat dalam aktivitas konsumen; daya beli masyarakat Indonesia rata-rata tinggi, berkisar antara 90–96%. Namun produktivitas dan penjualan tidak mengikuti sehingga menyebabkan ketidak seimbangan antara keduanya. Pemerintah hendaknya memperhatikan besarnya animo masyarakat terhadap kegiatan jual beli online agar UMKM dapat berkontribusi langsung. Jika melihat banyaknya unit usaha yang mendominasi, tingginya serapan tenaga kerja, besarnya kontribusi terhadap penciptaan produk domestik bruto (PDB) nasional, dan kontribusinya terhadap nilai ekspor, maka terlihat jelas bahwa UMKM mempunyai peran dan kontribusi yang vital. signifikan terhadap perekonomian nasional. Potensi kekuatan UMKM Indonesia, menurut Teten Masduki, melampaui kontribusinya yang sebesar 60,23% terhadap PDB dan lebih dari 64 juta usaha yang terlibat. Terkait dengan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), kebijakan daerah menargetkan pada tahun 2024 yaitu peningkatan nilai ekspor UMKM secara signifikan dari 14,5% menjadi 30%. Dalam hal ini, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) berpengaruh signifikan bagi pertumbuhan perekonomian di tanah air dan juga perluasan kesempatan kerja di negara ini.

Sejumlah UMKM yang bergerak di bidang kuliner dan fesyen menyebut Pulau Madura yang terbagi menjadi empat kabupaten adalah kampung halamannya. Namun faktanya, inovasi kompetitif belum menjangkau pelaku usaha UMKM, khususnya di Madura. Para peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut mengingat konteks ini “PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT DAN WORK MOTIVATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INNOVATION CAPABILITY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING UMKM DI MADURA”

2. Tinjauan Pustaka

***Employee Empowerment* (Pemberdayaan karyawan)**

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 2005 dalam Marginda, 2017). *Employee Empowerment* adalah sebuah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Sударusman, 2004 dalam Marginda, 2017)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Priansa (2018: 224) menyebutkan beberapa indikator *Employee Empowerment* (pemberdayaan karyawan), antara lain:

1. Keinginan
2. Kepercayaan
3. Kredibilitas
4. Akuntabilitas
5. Komunikasi

Motivasi Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Maslow (1943) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkatan, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Menurut Judge dan Bono (2001), individu yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (1985) menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja antara lain:

1. Otonomi
2. Kompetensi
3. Keterkaitan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu, yang dapat dicapai dalam organisasi dan dalam jangka waktu tertentu dalam tugas individu, dan terkait dengan ukuran nilai atau standar organisasinya (Ariwibawa, 2016). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja adalah hasil dari perilaku karyawan yang dapat diukur dan dievaluasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Juniarti & Putri, 2021) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan/keterampilan
2. Kerjasama
3. Tanggung jawab

Innovation Capability

Inovasi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi karena itu adalah tindakan menyatukan kemampuan sumber dana yang telah ada dengan kemampuan yang baru untuk menciptakan nilai (Saunila Minna, 2014). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan inovasi sangat penting karena inovasi memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi (Francis dan Bessant dalam Saunila, 2014).

Menurut Wang (2013) yang mengadopsi Subramniam dan Youndt (2005) klarifikasi dan definisi *Innovation Capability*, yang menggambarkan *Incremental Innovation Capability* sebagai kemampuan untuk menghasilkan inovasi yang memperbaiki dan memperkuat produk dan layanan yang ada. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zhang dkk., (2015) menyebutkan beberapa indikator *Innovation Capability*, antara lain:

1. Inovasi Produk
2. Inovasi Pasar
3. Proses Inovasi
4. Inovasi strategis

Hipotesis

- H1:** *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovation Capability*
- H2:** Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Innovation Capability*
- H3:** *Innovation Capability* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
- H4:** *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif melalui *Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan
- H5:** Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif melalui *Innovation Capability* terhadap Kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Variabel independen pemberdayaan karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Innovation Capability* dieksplorasi dalam penelitian ini bersama dengan *Innovation Capability*, yang

merupakan variabel intervening pada UMKM di Madura. Untuk mendapatkan data ini digunakan survei Google Form. Selain kuesioner dan wawancara satu lawan satu, informasi dikumpulkan melalui cara-cara termasuk cara online, seperti berbagi URL Google Formulir melalui aplikasi perpesanan seperti WhatsApp dan email.

Populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang tenaga kerja UMKM di Kabupaten Pamekasan, Sumenep, Sampang, dan Bangkalan. Seleksi seorang karyawan dilakukan secara acak. Analisis dan interpretasi data mengarah pada penemuan jawaban atas pertanyaan penelitian dan penjelasan atas peristiwa yang diamati. Program statistik yang digunakan untuk menguji data model dan asumsi adalah Smart PLS.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Memiliki faktor beban lebih dari setengah. Validitas konvergen terpenuhi pada seluruh indikator. Hasilnya pada tabel 1 membuktikan validitasnya untuk pengukuran konstruk penelitian. Pengujian tambahan terhadap model pengukuran yang disarankan dapat dilakukan jika faktor pemuatan setiap indikasi melebihi 0,5.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer loadings	Keterangan
Employee Empowerment	X1 1.1	0,976	Valid
	X1 1.2	0,962	Valid
	X1 2.1	0,975	Valid
	X1 2.2	0,971	Valid
	X1 3.1	0,969	Valid
	X1 3.2	0,978	Valid
	X1 4.1	0,986	Valid
	X1 4.2	0,993	Valid
	X1 5.1	0,967	Valid
X1 5.2	0,984	Valid	
Motivasi Kerja	X2 1.1	0,966	Valid
	X2 1.2	0,979	Valid
	X2 2.1	0,985	Valid
	X2 2.2	0,995	Valid
	X2 3.1	0,986	Valid
	X2 3.2	0,988	Valid
Kinerja Karyawan	Y 1.1	0,964	Valid
	Y 1.2	0,969	Valid
	Y 2.1	0,986	Valid
	Y 2.2	0,978	Valid
	Y 3.1	0,984	Valid
	Y 3.2	0,987	Valid
Innovation Capability	Z 1.1	0,975	Valid
	Z 1.2	0,972	Valid
	Z 2.1	0,983	Valid
	Z 2.2	0,985	Valid
	Z 3.1	0,986	Valid
	Z 3.2	0,977	Valid
	Z 4.1	0,988	Valid
	Z 4.2	0,987	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024) (*Loading Factor*)

Tabel 2. Hasil Pengujian *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
<i>Employee Empowerment</i>	0,995	Realibel
Motivasi Kerja	0,993	Realibel
Kinerja Karyawan	0,991	Realibel
<i>Innovation Capability</i>	0,995	Realibel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024) (*Construct Reability and Validity*)

Uji Hipotesis

Pengujian teori dapat dilakukan dengan menggunakan software PLS dan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hipotesis dihasilkan dengan membandingkan besaran t tabel dan menggunakan perhitungan t dengan alpha 0,05 (tingkat kepercayaan 5%) yaitu sebesar 1,96. Menurut Syamsul dkk. (2019), hipotesis nol ditolak jika nilai t tabel tidak mencapai < 1,96 & diterima jika nilai t tabel mencapai lebih > 1,96.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T-statistic	P-value	Keterangan
Employee Empowerment - > Innovation Capability	0,543	0,512	0,142	3,827	0,000	Positif - Signifikan
Motivasi kerja -> Innovation Capability	0,455	0,484	0,142	3,208	0,001	Positif - Signifikan
Innovation Capability -> Kinerja Karyawan	0,160	0,152	0,202	0,793	0,428	Negatif - Signifikan
Employee Empowerment - > Kinerja Karyawan	0,498	0,495	0,165	3,012	0,003	Positif - Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,334	0,342	0,163	2,064	0,041	Positif - Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024) (*Path Coefficients*)

Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Innovation Capability*

Nilai sampel awal sebesar 0,543, T-statistik mencapai 3,827, dan P-value bernilai 0,000 merupakan outcome uji hipotesis penelitian ini. Hal ini memberikan kepercayaan pada H1. perolehan t-tabel telah mencapai > 1,96, p-value < 0,05, dan perolehan sampel asli konkret. Pemberdayaan karyawan secara signifikan dan positif mempengaruhi kapasitas mereka untuk berinovasi, menurut penelitian ini. Jika hipotesis pertama benar, maka usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Madura lebih mampu melakukan inovasi. Pemberdayaan karyawan meningkatkan kreativitas, menurut penelitian lain (Suharto, E. 2016).

Pengaruh *Motivasi kerja* terhadap *Innovation Capability*

Temuan penelitian ini menggunakan T-statistik bernilai 3,208, P-value sebesar 0,001, & nilai sampel awal memperoleh 0,455 untuk mendukung Hipotesis 2 (H2). Nilai t-tabel > dari 1,96, p-value < dari 0,05, dan sampel asli positive. Dalam penelitian ini, kami menemukan bahwa ketika karyawan termotivasi selalu ingin menjadi jati diri mereka sendiri di lingkungan kerja, kapasitas mereka untuk berinovasi akan meningkat. Jika hipotesis kedua benar, maka usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Madura lebih Mampu melakukainovasi. Tingkat motivasi intrinsik yang tinggi di tempat kerja dikaitkan dengan hasil inovasi yang lebih baik, menurut penelitian sebelumnya (Hidayat, A. & Sari, M. 2021).

Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Kinerja Karyawan*

Dalam pengujian kami terhadap Hipotesis 3 (H3), kami menemukan T-statistik sebesar 0,793, nilai sampel asli mencapai 0,160, & nilai P menunjukkan 0,428. Hasil positif ditunjukkan

bila nilai sampel asli lebih melewati 1,96 dan nilai P lebih > dari 0,05. Temuan menunjukkan kemampuan inventif tidak secara signifikan mengurangi produktivitas tempat kerja. Terkait kinerja karyawan UMKM di Madura, hipotesis ketiga tidak benar atau berdampak sebaliknya. Menerapkan inovasi yang tidak sesuai dengan tuntutan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, menurut penelitian sebelumnya (Rizki, A. 2020).

Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis 4 (H4) didukung oleh hasil penelitian ini yang memiliki T-statistic sebesar 3,012, nilai original sample memperlihatkan 0,498, dan P value 0,003. Nilai t-tabel melewati dari 1,96, p-value tidak mencapai dari 0,05, & hasil sampel asli positif. Berdasarkan hasil penelitian ini, pemberdayaan karyawan sangat meningkatkan produktivitas. Hipotesis keempat diterima atau mempunyai pengaruh baik terhadap kinerja pekerja UMKM di Madura. Penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja tim dan individu meningkat ketika karyawan diberi lebih banyak hak pilihan dalam pekerjaannya (Wulandari, S. 2018).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Temuan uji hipotesis yang menunjukkan nilai sampel awal sebesar 0,334, T-statistik menunjukkan 2,064, dan P-value 0,041, mendukung Hipotesis 5 (H5). hasil t-tabel sesuai lebih 1,96, p-value kurang sesuai 0,05, & outcome asli sampel positive. Berdasarkan hasil penelitian ini, produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik. Jika hipotesis kelima meningkatkan produktivitas pekerja pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Madura, maka benar adanya. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan produktivitas (Astuti, R. 2018).

5. Penutup

Temuan menunjukkan bahwa memberdayakan pegawai

1. memiliki efek yang kuat dan bermanfaat pada Kemampuan Inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas inovatif pekerja UMKM di Madura dapat ditingkatkan dengan adanya tenaga kerja yang berdaya tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kapabilitas inovasi sesuai temuan. Artinya, pekerja UMKM di Madura bisa lebih inovatif jika memiliki motivasi yang tinggi.
3. Kemampuan Inovasi memiliki dampak besar dan tidak menguntungkan terhadap produktivitas pekerja, menurut data. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas Inovasi terhadap produktivitas pekerja UMKM di Madura kecil.
4. Pemberdayaan karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka, menurut data. Temuan ini menunjukkan bahwa memberikan pekerja UMKM di Madura alat untuk menumbuhkan kreativitas dapat menghasilkan otonomi yang lebih besar dalam pekerjaan.
5. Berdasarkan bukti, pemberdayaan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa pekerja UMKM di Madura dapat diberikan otonomi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka melalui penyediaan sumber daya yang menumbuhkan kreativitas.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendorong pelaku UMKM di Madura untuk memprioritaskan kebutuhan pekerjaannya dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui peningkatan kinerja. Agar para pelaku UMKM khususnya di Madura dapat mencapai output yang maksimal, kinerja pekerja diharapkan dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan yang tepat, peran motivasi kerja, dan kemampuan inovatif yang kuat. Selain itu, penelitian ini dapat diperluas oleh peneliti lain.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, T. (2020). Kreativitas dan inovasi dalam berwirausaha. *Jurnal Usaha*, 1(2), 19-25.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial*
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Dewi, I. K., Yovita, M., & Pandin, R. (2022). Peningkatan Kinerja UMKM Melalui Pengelolaan Keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 7, 23-36.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Doran, G. T. (1981). *There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives*. *Management Review*, 70(11), 35-36.
- Elwisam, E., & Lestari, R. (2019). Penerapan strategi pemasaran, inovasi produk kreatif dan orientasi pasar untuk meningkatkan kinerja pemasaran UMKM. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(2), 277-286.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hidayat, A., & Sari, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inovasi di Perusahaan Teknologi Informasi*. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 9(2), 134-142.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Jaya, H. P., & Pendrian, O. (2024). Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 240-249.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance*. Harvard Business Review.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 245-261.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- Muliyanti, R., & Kaukab, M. E. (2020). Analisis Kinerja UMKM pada Market Place Wonosobo Mall. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 3(2), 154-160.
- Nasrulloh, N. (2022). Implementasi Etika Bisnis Islam Dan Transformasi Digital UMKM Madura Dalam Mendukung Ketercapaian Sustainable Development Goals. *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 7(1), 63-75.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Rizki, A. (2020). Ketidakpuasan Karyawan Akibat Inovasi yang Tidak Relevan dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(1), 45-54.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(2), 162-172.

- Samuel, L., & Ramli, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 282-295.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Suharto, E. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Inovasi Produk pada Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 12-20.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wulandari, S. (2018). Dampak Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Individu dan Tim di Perusahaan Jasa. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(2), 45-54.