

PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HD MOTOR 99 DENPASAR

Adetya Vianty Putri¹
I Komang Ardana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: tyaviant@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mengenai kinerja karyawan yang belum optimal di PT. HD Motor 99 Denpasar yang disebabkan oleh motivasi dan pemberdayaan karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. HD Motor 99 Denpasar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 orang karyawan, dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan penghargaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan dalam keterlibatan kerja.

Kata kunci: *motivasi, pemberdayaan karyawan, kinerja*

ABSTRACT

This research is motivated by concerns regarding the performance of employees at PT. HD Motor 99 Denpasar not optimal caused by motivation and employee empowerment. The purpose of this research is to analyze the influence of motivation and employee empowerment on employee performance. This research was conducted at PT. HD Motor 99 Denpasar. The samples used as many as 57 employees, using sampling methods saturated. Data collected through observation, interviews and questionnaires. Technical analysis of the data used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis of data, the motivation is significantly positive effect on employee performance. Employee empowerment is significantly positive effect on employee performance. To improve the performance of employees, companies should give awards to improve employee performance. In addition, the company is expected to provide greater opportunities for employees on job involvement.

Keywords: *motivation, employee empowerment, performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mikro, pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi (Hidayah dan Kukuh, 2011).

Kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam proses manajemen organisasi secara total dimana hasil kerja tersebut sebagai bukti secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan) sesuai peranannya di dalam perusahaan (Krisnanda, 2014). Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Damayanti, dkk, 2013). Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Ranihusna (2010) menyatakan bahwa, perusahaan dapat

memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Indikator yang perlu ditingkatkan adalah fasilitas kerja.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain (Putra, 2012). Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Shadare dan Hammed (2009) menyatakan bahwa, motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2008:379) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Pemberiaan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan.

Pengelola perusahaan mesti memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki motivasi serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja mereka meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga dan Amen, 2014). Pemberdayaan karyawan memberikan

kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri (Fadzilah, 2006). Lebih jauh, Mokhtariana dan Reza (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan kunci untuk memperoleh keuntungan dari semua kapasitas SDM sehingga organisasi memiliki SDM terbaik, melalui kegiatan dan pelatihan pendidikan yang lebih baik. Perlunya pemberdayaan dalam organisasi adalah untuk mempermudah karyawan membuat keputusan, sehingga adanya perubahan lingkungan organisasi dapat direspon oleh karyawan dengan cepat (Mayerson dan Blanchard, 2012). Ghorbani *et al.* (2012) menyatakan bahwa adanya pengalaman dan penerapan ide-ide karyawan dalam mengambil keputusan dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kerja organisasi.

Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2014).

Penelitian ini dilakukan di PT. HD Motor 99 Denpasar. PT. HD Motor 99 Denpasar merupakan salah satu perusahaan *dealer* sepeda motor merk Honda yang sudah biasa mendistribusikan sepeda motor untuk masyarakat di kota Denpasar. Sebagai salah satu perusahaan *dealer* sepeda motor merk Honda, PT. HD Motor 99 Denpasar memiliki banyak pesaing, hal ini yang mendorong perusahaan untuk dapat

terus meningkatkan kinerja melalui motivasi dan pemberdayaan karyawan. Kinerja PT. HD Motor 99 dapat tercermin dari Tabel 1.

Tabel 1.
Data Pencapaian Penjualan PT. HD Motor 99 Denpasar
Periode Triwulan 2015

Triwulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
I	1.600	1.583
II	1.600	1.565
III	1.600	1.566
IV	1.600	1.548

Sumber: PT. HD Motor 99 Denpasar, 2016

Dari data Tabel 1 dapat diketahui bahwa pencapaian target perusahaan tidak dapat terealisasi dengan baik. Tidak dapat dicapainya target-target tersebut memberikan pengertian bahwa karyawan sebagai ujung tombak perusahaan belum berusaha secara maksimal. Dari perspektif Manajemen SDM dapat pula dipahami tingkat motivasi para karyawan di perusahaan masih belum kuat, sehingga perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi, dapat dilakukan melalui pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, pemberian penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab, adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, supervisi, hubungan antar perseorangan, kondisi kerja, gaji dan status keamanan kerja (Sinungan, 2003:140). Pemberian motivasi karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar adalah dengan cara memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, tunjangan kesehatan dan pengakuan atas prestasi yang diperoleh karyawan. Disamping peningkatan motivasi, kinerja dapat pula di genjot melalui pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat (Siagian, 2001). PT. HD Motor 99 Denpasar melakukan pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan keleluasaan penyusunan strategi penjualan, penampungan keluhan kesah karyawan dalam rapat mingguan dan pemberian masukan terhadap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan (Hasibuan, 2010:92). Penelitian yang dilakukan oleh Li Xiaohua (2008) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Arifin (2014) motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di dalam Riyadi (2011) di temukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Harry (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

oleh Azar dan Ali (2013) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2008:117) menyatakan bahwa: “pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh”. Magdalena (2012) menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara pemberdayaan dosen dengan kinerja dosen, pemberdayaan berupa keterlibatan aktif dosen dalam aktifitas tridharma perguruan tinggi dan pemberian dukungan serta motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dosen dan organisasi menjadi agenda penting yang perlu terus dilakukan. Selanjutnya hasil penelitian dari Taktaz *et al.*, (2012) mengungkapkan bahwa pemberdayaan yang optimal merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Hasil Penelitian Waruwu dkk (2013) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Kadirum (2013) menyatakan bahwa berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Suryadewi (2014) menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian, berbentuk penelitian asosiatif dengan tipe kausalitas. Sugiyono (2013: 6) menyatakan penelitian yang berbentuk asosiatif dengan tipe kausalitas adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu jasa penjualan motor. Lokasi dari PT. HD Motor 99 Denpasar berada di Jl. Hayam Wuruk No.27 Denpasar - Bali. Alasan melakukan penelitian pada PT. HD Motor 99 Denpasar karena terdapat permasalahan menyangkut sumber daya manusianya yaitu yang terkait dengan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh pemberian motivasi dan pemberdayaan karyawan. Selain itu, alasan lain melakukan penelitian di PT. HD Motor 99 Denpasar adalah adanya kemudahan dari pimpinan perusahaan dalam mengumpulkan data penelitian sehingga dapat menghemat biaya, waktu dan tenaga. Objek penelitian ini adalah motivasi, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99 Denpasar.

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja (*performance*) menurut Riniwati (2011:50) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Variabel independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan pemberdayaan karyawan. Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Magdalena, 2012). Sementara menurut Hasibuan (2006:112-115) pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2013: 60). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. HD Motor 99 Denpasar. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk data, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2013: 60). Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden dari setiap butiran pernyataan yang dijabarkan melalui kuisisioner.

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan atau organisasi yang diteliti. Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini diperoleh dari wawancara, observasi dan kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar.

Sugiyono (2013:115) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. HD Motor 99 Denpasar Bali yang berjumlah 134 orang.

Sugiyono (2013:116) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin (Rahyuda, dkk, 2004).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = tingkat kelonggaran (10%)

Sehingga diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{134}{1+134(10\%)^2}$$

$$n = 57,264 \text{ (dibulatkan)}$$

$$n = 57$$

Kemudian jumlah sampel dialokasikan ke masing-masing bidang secara proposional. Pendistribusian jumlah sampel untuk setiap bidang diambil berdasarkan perhitungan jumlah populasi pada masing-masing bidang dibagi dengan total populasi, kemudian hasilnya dikalikan dengan jumlah sampel yang diinginkan (Umar, 2005)

Rumus:

$$F_i = \frac{N_i}{N} \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

- F_i = *sampel fraction*
- N_i = jumlah populasi tiap bidang
- N = jumlah populasi

Sampel diambil dari populasi berdasarkan metode *stratified random sampling* sehingga dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Pendistribusian jumlah sampel karyawan masing-masing bidang dapat dilihat pada Tabel 2.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisisioner, dan wawancara. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung perilaku dan kegiatan kerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Kuisisioner, merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diserahkan kepada karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar dengan pertanyaan secara tertulis mengenai motivasi, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Wawancara, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan pihak terikat yaitu

pegawai/karyawan yang PT. HD Motor 99 Denpasar untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang akan diteliti dan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Tabel 2.
Jumlah Sampel Karyawan Masing-masing Bidang di PT. HD Motor 99 Denpasar

No.	Bidang	Ni	Perhitungan Sampel ($\frac{Ni}{N} \times n$)	Sampel
1	Manager	3	$\frac{3}{134} \times 57$	1
2	Cashier	3	$\frac{3}{134} \times 57$	1
3	Accounting	4	$\frac{4}{134} \times 57$	2
4	Admin	8	$\frac{8}{134} \times 57$	3
5	Sales Counter	6	$\frac{6}{134} \times 57$	3
6	Sales Man & Girl	75	$\frac{75}{134} \times 57$	32
7	Mekanik	21	$\frac{21}{134} \times 57$	9
8	Store Man	3	$\frac{3}{134} \times 57$	1
9	Driver	6	$\frac{6}{134} \times 57$	3
10	Security	2	$\frac{2}{134} \times 57$	1
11	OB	3	$\frac{3}{134} \times 57$	1
Σ		134		57

Sumber: Data primer diolah, 2016

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir. Di mana variabel bebasnya adalah pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan sedangkan variabel terikatnya adalah pengembangan karir. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan secara matematis sebagai berikut (Wirawan, 2002).

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Kinerja
a	= Koefisien konstanta
X_1	= Motivasi
X_2	= Pemberdayaan Karyawan
β_1	= Koefisien regresi dari Motivasi (X_1)
β_2	= Koefisien regresi dari Pemberdayaan Karyawan (X_2)
e	= <i>Error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari kuisioner yang dijawab oleh responden PT. HD Motor 99 Denpasar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Uraian tentang karakteristik responden menyangkut empat aspek yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik Responden dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. HD Motor 99 Denpasar

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	61,40
2	Perempuan	22	38,60
Total		57	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 3 menjelaskan jenis kelamin pada karyawan laki-laki sebanyak 35 orang dan karyawan perempuan sebanyak 22 orang dengan persentase masing-masing sebesar 61,40 persen pada karyawan laki-laki dan 38,60 persen pada karyawan perempuan.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di PT. HD Motor 99 Denpasar

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	29	50,87
2	31-40 tahun	26	45,61
3	41-50 tahun	2	3,52
Total		57	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. HD Motor 99 Denpasar

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA / SMK	27	47,37
2	Diploma 3 (D3)	16	28,07
3	Sarjana (S.1)	14	24,56
Total		57	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi adalah responden dengan tingkat SMA/SMK sebanyak 27 responden dengan persentase 47,37 persen, sedangkan persentase terendah didapat dari tingkat pendidikan terakhir Sarjana 1 (S1) yaitu 14 responden dengan persentase 24,56 persen.

Hasil uji validitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam variabel kinerja, motivasi dan pemberdayaan karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu motivasi, pemberdayaan karyawan dan kinerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,960	Valid
	Y ₂	0,971	Valid
	Y ₃	0,954	Valid
	Y ₄	0,894	Valid
	Y ₅	0,967	Valid
	Y ₆	0,934	Valid
	Y ₇	0,830	Valid
	Y ₈	0,920	Valid
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,960	Valid
	X _{1.2}	0,952	Valid
	X _{1.3}	0,961	Valid
	X _{1.4}	0,921	Valid
Pemberdayaan Karyawan (X ₂)	X _{2.1}	0,916	Valid
	X _{2.2}	0,895	Valid
	X _{2.3}	0,926	Valid
	X _{2.4}	0,967	Valid
	X _{2.5}	0,968	Valid
	X _{2.6}	0,954	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,961	Reliabel
2	Pemberdayaan Karyawan (X ₂)	0,972	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,976	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang digunakan terdiri dari pernyataan berdasarkan variabel motivasi, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Wirawan (2012:33) menyatakan bahwa untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya, untuk menentukan nilai interval yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1, sehingga dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut.

Tabel8.
Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Skala Pengukuran	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 9.
Deskripsi Variabel Kinerja pada PT. HD Motor 99 Denpasar Bali

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah sendiri dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan	12	4	11	20	10	3,21	Cukup Baik
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik dan benar	9	9	10	22	7	3,16	Cukup Baik
3	Saya selalu menjalankan pekerjaan tanpa menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan	0	15	11	21	10	3,46	Baik
4	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	6	7	13	21	10	3,39	Cukup Baik
5	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam mengambil keputusan yang terdesak untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	9	9	7	23	9	3,25	Cukup Baik
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	6	16	16	10	3,21	Cukup Baik
7	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan	3	17	16	19	2	3,00	Cukup Baik
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu menyeimbangkan kecepatan kerja tanpa mengurangi kualitas kerja yang saya hasilkan.	6	9	8	23	11	3,42	Baik
Variabel Kinerja						3,26	Cukup Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 8 pernyataan tentang kinerja yang dijawab oleh 57 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi

jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai kinerja yaitu sebesar 3,26 yang berada di kisaran 2,61 – 3,40 yang berada pada posisi cukup baik. Ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar telah berjalan cukup baik.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pernyataan tentang pengalaman kerja yang dijawab oleh 57 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Deskripsi Variabel Motivasi di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Gaji/upah yang saya dapatkan sudah mencukupi kebutuhan.	6	7	5	34	5	3,44	Kuat
2	Saya mendapatkan jaminan program keamanan dan keselamatan kerja.	6	8	5	29	9	3,47	Kuat
3	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi saya.	9	5	5	30	8	3,40	Cukup Kuat
4	Pimpinan memberikan saya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	0	13	10	24	10	3,54	Kuat
Variabel Motivasi							3,46	Kuat

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa skor rata-rata dari 4 pernyataan mengenai motivasi yaitu sebesar 3,46 yang berada di kisaran 3,41 – 4,20 yang artinya kuat. Ini berarti, bahwa motivasi para karyawan di PT. HD Mottor 99 Denpasar berada pada tingkat yang kuat.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 6 pernyataan tentang pemberdayaan karyawan yang dijawab oleh 57 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11.
Deskripsi Variabel Pemberdayaan Karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk terlibat dalam pekerjaan yang ada di perusahaan.	6	7	15	23	6	3,28	Cukup Baik
2	Adanya saling percaya antara saya dengan atasan.	3	12	14	16	12	3,39	Cukup Baik
3	Saya memiliki rasa percaya diri karena atasan menghargai kemampuan saya.	0	14	5	23	15	3,68	Baik
4	Saya dengan rekan kerja mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat dalam perusahaan	6	8	3	24	16	3,63	Baik
5	Saya dapat mempertanggungjawabkan wewenang yang telah diberikan.	6	8	7	25	11	3,47	Baik
6	Saya merasakan adanya komunikasi yang terbuka antara saya dengan atasan	0	15	8	22	12	3,54	Baik
Variabel Pemberdayaan Karyawan							3,50	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan di atas mengenai pemberdayaan karyawan yaitu sebesar 3,50 yang berada di kisaran 3,41 – 4,20 artinya baik. Ini berarti pemberdayaan karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar berjalan baik.

$X_1 = + 0,451$, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) di PT. HD Motor 99 Denpasar. $X_2 = + 0,520$, menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) di PT. HD Motor 99 Denpasar. $R^2 = 0,368$, yang berarti bahwa sebesar 36,8 persen

variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dan Pemberdayaan Karyawan (X_2), sedangkan sisanya sebesar 11,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian

Tabel 12.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.000	.045		.000	1.000
Motivasi	.451	.098	.451	4.602	.000
Peberdayaan Karyawan	.520	.098	.520	5.312	.000
R Square					.889
F Statistik					217.161
Signifikansi					.000

Sumber: Data Primer diolah, 2016

$$Y = 0,000 + 0,451X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Pemberdayaan Karyawan

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software Statitical Pacage of Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows* disajikan sebagai berikut.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*.

Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 13.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	57
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,283
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,074

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 1,283, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,074 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas.

Tabel14.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X_1)	.214	4.682
Pemberdayaan Karyawan (X_2)	.214	4.682

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Uji heterokodesitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 15.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.243	.030		8.010	.000
	Motivasi	-.012	.066	-.052	-.177	.860
	Pemberdayaan Karyawan	.024	.066	.108	.367	.715

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel Motivasi, serta Pemberdayaan Karyawan masing-masing sebesar 0,860 dan 0,715. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti *One Way Anova*.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak

Tabel 16.
Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.807	2	24.904	217.161	.000 ^a
	Residual	6.193	54	.115		
	Total	56.000	56			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Uji ANOVA pada Tabel 16 diperoleh nilai antar kelompok pembanding = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 54, pada $\alpha = 0,05$ maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(2,54) = 3,17$. Sedangkan $F_{hitung} = 217,780$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $217,161 > 3,17$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata $0,05$. Ini berarti, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan).

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,451. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta

0,520. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila motivasi semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li Xiaohua (2008) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Arifin (2014) motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di dalam Riyadi (2011) di temukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Harry (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azar dan Ali (2013) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan karyawan maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar akan menurun. Magdalena (2012) menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara

pemberdayaan dosen dengan kinerja dosen, pemberdayaan berupa pelibatan secara aktif dosen dalam aktifitas tridharma perguruan tinggi dan pemberian dukungan serta motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dosen dan organisasi menjadi agenda penting yang perlu terus dilakukan. Selanjutnyahasil penelitian dari Taktaz *et al.*, (2012) mengungkapkan bahwa pemberdayaan yang optimal merupakan suatu faktor yang sangat berperan daalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Hasil Penelitian Waruwu dkk (2013) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja kayawan berpengaruh positif dan signifikan. Kadirum (2013) menyatakan bahwa berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Suryadewi (2014) menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat ditarikberdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan simpulan, saran yang dapat di sampaikan adalah agar perusahaan mempertahankan kebijakan motivasi yang telah dilaksanakan selama ini melalui (1) Upaya perbaikan hendaknya dilakukan terutama dalam hal pemberian penghargaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. (2) Perusahaan diharapkan perlu memperhatikan gaji atau upah untuk dapat mencukupi kebutuhan karyawan, namun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Oleh karena pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan kebijakan pemberdayaan karyawan melalui (1) Memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan dalam keterlibatan kerja. (2) Meningkatkan kepercayaan atasan kepada bawahan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Arifin, Alvin. 2014. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), h: 125-132.
- Azar, Maryam dan Ali Akbar. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), pp: 432-445.

- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp: 155-168.
- Dizgah, Morad Rezai, Mehrdad Guodarzvand Chegini, Farzin Farahbod and Sajjad Kordabadi. 2011. Employee Empowerment and Organizational Effectiveness in the Executive Organizations. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 1(9), pp: 973-980.
- Elnaga, Amir Abou and Amen Imran. 2014. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), pp: 13-26.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Penjualan Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1), pp: 12-27.
- Ghorbani, Saber, Roghaye Alilou and Leyla Noubari. 2012. Investigating Effective Factors on Employees Empowerment in Islamic Azad University, Sarab Branch. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5), pp: 213-223.
- Harry, Murti. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), h: 10-18.
- Hasibuan S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti dan Kukuh Pribadi. 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 19(31), h: 65-78.
- Krisnanda, Nyoman Angga. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (7), h: 2101-2115.
- Li Xiaohua. 2008. An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Science*, 4(2), pp: 18-28.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mayerson, Gaudreau And Blanchard Dewettinck. 2012. Effect of Empowerment on Employees Performance. *Advance Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, 2(7), pp: 40-46.
- Mokhtariana, Faranak dan Reza Mohammadib. 2011. Effective factors on Psychological Aspects of Employee Empowerment. Case Study: Employee's Point of Views in One Of The Sub-Organizations Of Iranian Ministry of Science, Research and Technology. *Social and Behavioral Sciences* 30, pp: 786-790.
- Murty, Windy Aprilia dan Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), h: 215-228.
- Putra, I Wayan Arta Pemana. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4 (10) h: 2982-3011.
- Ranihusna, Desti. 2010. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), h: 90-103.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), h: 40-45.
- Shadare, Oluseyi A. And Hammed, T. Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics* 1(16): pp: 8-17.
- Siagian, Sondang P. 2001. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryadewi, Putu Chori, I ketut Dunia dan Naswan Suharsono. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, 4(1) h: 1-11.

Taktaz Beazad, Sedigheh Shabaabi, Ateven Kheyri and Mehdieh Rahemipoor. 2012. The Relation Between Psychological Empowerment and Performance of Employees. *Singaporean Journal of Business Economic and Management Studies*, 1(5), pp: 19-26.

Wiboowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.