

Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Astra Motor Honda Cabang Ubud Di Gianyar

I Gede Ary Pratama⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha⁽²⁾
I Komang Gede⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
dearypratamaa512@gmail.com

ABSTRACT

Intense competition in the business sector drives every company to enhance employee performance to stay competitive and grow. Astra Motor Honda Ubud Branch in Gianyar also encountered issues with employee performance, including problems related to empowerment and work motivation. The purpose of this study is to assess how empowerment and work motivation impact employee performance. This research is quantitative in nature and was carried out at the Astra Motor Honda Ubud Branch in Gianyar, involving a population of 38 employees. This study employs a saturated sampling method, ensuring that every member of the population is included as a research subject. Data collection was conducted through the use of a questionnaire. Hypothesis testing was performed via multiple linear regression analysis. The findings of the analysis lead to the following conclusions: 1) empowerment has a positive and significant impact on employee performance, 2) work motivation has a positive and significant impact on employee performance, and 3) both empowerment and work motivation collectively have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Employee performance; Empowerment; Work motivation.

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong para pengusaha untuk memberi peningkatan kinerja karyawan guna tetap bersaing serta berkembang. Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar juga menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan, pemberdayaan, serta motivasi kerja. Studi ini mempunyai maksud untuk mengidentifikasi pengaruh pemberdayaan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Studi ini bersifat kuantitatif serta dijalankan di Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar, dengan melibatkan populasi sebanyak 38 karyawan. Studi ini menerapkan teknik sampel jenuh, yang melibatkan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, serta pengujian hipotesis dijalankan dengan metode regresi linear berganda. Sesuai dengan analisa yang dijalankan, disimpulkan jika: 1) pemberdayaan memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, 2) motivasi kerja juga memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, serta 3) pemberdayaan serta motivasi kerja secara bersamaan memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pemberdayaan; Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Menurut Kavyashree *et al.*, (2023) Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan ialah kinerja SDM, yang berkontribusi baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap perusahaan. Menurut Jarrar (2022) Pada praktiknya, kinerja perusahaan yang optimal sangat bergantung pada potensi karyawan yang ada. Oleh karenanya, kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam meraih tujuan perusahaan, karena kinerja yang baik dari karyawan akan menghasilkan kualitas yang tinggi. Selain itu, kinerja yang baik juga bisa memberi peningkatan dan serta efisiensi pekerjaan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan (Asri dan Liani, 2022).

Kinerja karyawan bisa diperbaiki dengan cara memperkuat pemberdayaan karyawan secara adil serta menyeluruh (Septyaningtyas dan Muhdiyanto, 2022). Pemberdayaan ialah proses yang membuat seseorang menjadi lebih mampu serta mandiri dalam menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan memberi kepercayaan serta wewenang, serta membangun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya (Ekayanti, 2022). Pemberdayaan bisa memberi peningkatan rasa percaya diri dalam menjalankan hal-hal yang sebelumnya mungkin dianggap tidak mungkin. Bagi organisasi, pemberdayaan tidak hanya memberi peningkatan kinerja, tetapi juga memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat mereka secara maksimal (Widiyastuti, 2021). Salah satu cara untuk memberi peningkatan kinerja karyawan ialah dengan memberi peningkatan motivasi kerja mereka (Rachmawaty dan Wahyuni, 2021). Motivasi kerja ialah elemen krusial dalam suatu lembaga, yang berarti setiap karyawan harus memiliki motivasi itu (Ambarita *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan maksimal serta memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan itu (Fitriyani *et al.*, 2019).

Secara umum, setiap perusahaan menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan, termasuk Astra Motor Honda Cabang Ubud. Dealer ini ialah salah satu cabang Honda di Bali yang menawarkan berbagai jenis motor serta produk Honda lainnya. Terletak di Jl. Cok Rai Puduk, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali, Astra Motor Honda Cabang Ubud tidak hanya menjual motor Honda dalam berbagai tipe, tetapi juga menyediakan layanan servis untuk kendaraan Honda. Selain itu, dealer ini juga menjual aksesoris Honda seperti jaket, helm, kaos, serta lain-lain. Dalam memberi peningkatan kinerjanya tiap karyawan tentu dituntut untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di lihat dari aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas kerja, serta inisiatif. Kualitas kerja dilihat dari tingkat

kemampuan karyawan dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja, kuantitas kerja dilihat dari tingkat kemampuan karyawan dalam memenuhi beban kerja yang ditetapkan, Ketepatan waktu bisa diukur dari kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi aturan seperti datang tepat waktu, sedangkan inisiatif terlihat dari seberapa aktif karyawan dalam memberi ide ataupun masukan positif untuk kemajuan Astra Motor Honda Cabang Ubud tanpa perlu menunggu instruksi dari atasan. Namun dibalik semua ini masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi di Astra Motor Honda Cabang Ubud. Dalam pelaksanaan kuantitas kinerja, untuk menilai tingkat kinerja serta memberi peningkatan produktivitas di Astra Motor Honda Cabang Ubud, terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, terutama dalam hal kemampuan mereka untuk memenuhi target penjualan. Klasifikasi penilaian mengenai pencapaian sasaran strategis serta indikator kinerja di Astra Motor Honda Cabang Ubud bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Klasifikasi Penilaian Keberhasilan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Pada Astra Motor Honda Cabang Ubud

Skor	Capaian (Persen)	Keterangan
4	>95	Sangat Baik
3	75-95	Baik
2	55-74	Cukup
1	<55	Kurang

Sumber: Astra Motor Honda Cabang Ubud, (2023)

Sesuai dengan tabel 1, bisa diketahui penilaian keberhasilan pencapaian sasaran strategis serta capaian indikator kinerja pada Astra Motor Honda Cabang Ubud yang termasuk ukuran ataupun patokan dalam menentukan berhasil ataupun tidaknya program yang sudah dibuat. Adapun capaian kinerja secara umum di Astra Motor Honda Ubud Di Gianyar bisa dilihat di tabel 2.

Tabel 1. Capaian Target Kerja Masing-Masing Bagian Tahun 2023

Bagian	Jumlah karyawan	Target Kerja (Persen)	Capaian Target Kerja (Persen)
Penjualan	20	100	65
Servis	10	100	68
Accounting	4	100	85
Gudang	4	100	85

Sumber : Astra Motor Honda Ubud (2023)

Dari tabel 2, diketahui jika terdapat empat bagian ataupun divisi dari struktur organisasi Astra Motor Honda Cabang Ubud Di Gianyar, yakni ada bagian penjualan, servis, *accounting*, serta bagian gudang. Dilihat dari divisi penjualan, untuk pencapaian target pada tahun 2023, karyawan bagian penjualan hanya mampu mencapai enam puluh lima persen dari target yang diberikan oleh perusahaan senilai seratus persen. Kemudian divisi servis hanya mampu mencapai

enam puluh delapan persen dari target yang diberikan oleh perusahaan senilai seratus persen. Selanjutnya divisi *accounting* hanya mampu mencapai target senilai delapan puluh lima persen dari target yang diberikan oleh perusahaan senilai seratus persen. Sedangkan bagian gudang hanya mampu mencapai delapan puluh lima persen dari target yang diberikan oleh perusahaan senilai seratus persen. Selain itu, beberapa karyawan di bagian penjualan, layanan, akuntansi, serta gudang memperlihatkan kualitas kerja yang kurang baik, yang terlihat dari kesalahan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Selain itu, penjualan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud tahun 2019-2023 diketahui mengalami fluktuasi yang bisa dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2. Penjualan Motor Honda Di Cabang Ubud Gianyar Tahun 2019-2023

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Penjualan (Unit)	Capaian Target (Persen)
2019	1.846	1.551	84,02
2020	890	653	73,37
2021	600	365	60,83
2022	1.056	1.109	105,02
2023	2.149	1.803	83,90

Sumber: Astra Motor Honda Cabang Ubud (2023)

Sesuai dengan kategori penilaian terhadap pencapaian sasaran strategis serta hasil indikator kinerja yang tertera pada tabel 1, bisa diketahui jika kategori capaian penjualan motor Honda di Cabang Ubud Gianyar tahun 2019 ialah baik, sedangkan kategori capaian penjualan motor Honda di Cabang Ubud Gianyar tahun 2020 serta 2021 ialah cukup. Kemudian kategori capaian penjualan motor Honda di Cabang Ubud Gianyar tahun 2022 ialah sangat baik sedangkan kategori capaian penjualan motor Honda di Cabang Ubud Gianyar tahun 2023 ialah baik. Meskipun kategori capaian penjualan motor Honda di Cabang Ubud Gianyar tahun 2023 ialah baik, namun penjualan pada tahun 2023 belum mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan

Sesuai dengan teori serta hasil observasi serta studi sebelumnya, penting untuk memberi peningkatan kinerja karyawan melalui pemberdayaan serta motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, fenomena rendahnya kinerja karyawan di Honda Cabang Ubud Gianyar memperlihatkan perlunya studi lebih lanjut. Oleh karenanya, rumusan masalah serta tujuan studi ini ialah untuk mengkaji bagaimana pemberdayaan serta motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud Gianyar.

Pemberdayaan karyawan melibatkan memberi kesempatan serta dorongan kepada mereka agar bisa memanfaatkan bakat, keterampilan, sumber daya, serta pengalaman yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien serta tepat waktu (Safitri, 2022). Pemberdayaan ialah

pemberian wewenang yang memberi filosofi praktis serta alat untuk perubahan, yang mempunyai maksud memberi peningkatan kepuasan pelanggan serta karyawan serta memperbaiki efektivitas organisasi (Widiyastuti, 2021). Pemberdayaan menjadikan karyawan ikut terlibat dalam usaha pengembangan perusahaan kedepannya. Karyawan yang sudah merasa menjadi bagian penting dari perusahaan akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya demi meraih tujuan perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan sangat optimal. Studi yang dijalankan Putri & Ardana (2016), Fardilla & murkhana, (2018), Ekayanti 2022) menemukan jika pemberdayaan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Sesuai dengan studi terdahulu yang sudah dijalankan maka diangkat hipotesis:

H1 : Pemberdayaan karyawan memberi dampak positif pada kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar.

Salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi, yang termasuk keadaan yang mendorong seseorang untuk berupaya meraih tujuan ataupun hasil yang diharapkan. Rayyan serta Paryanti (2021) Motivasi ialah kekuatan potensial dalam diri setiap individu yang bisa dikembangkan baik secara mandiri ataupun dengan bantuan faktor eksternal, seperti imbalan uang serta non-uang. Kekuatan motivasi ini memberi pengaruh hasil kerja secara positif ataupun negatif. Motivasi yang kuat bisa menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas dalam pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, semakin baik pula kinerjanya. Menurut studi yang dijalankan oleh Asim (2021), Ardhani serta Ratnasari (2019), Ratnawati (2020), Heryanti dkk (2021), Agustriani dkk (2022) Motivasi terbukti memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja. Sesuai dengan teori serta hasil studi sebelumnya, hipotesis bisa dirumuskan seperti berikut:

H2 : Motivasi kerja karyawan memberi dampak positif pada kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar.

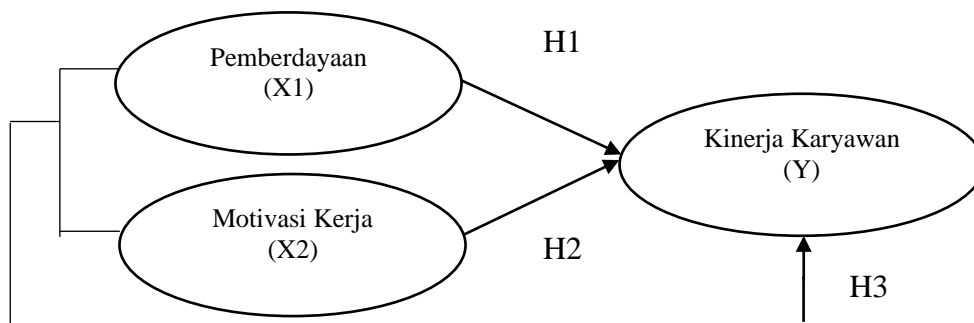
Manajemen bertanggung jawab untuk memberdayakan serta memotivasi karyawan sebagai upaya untuk menjaga kelangsungan perusahaan serta mendorong kinerja mereka. Penurunan motivasi kerja sering disebabkan oleh kurangnya disiplin yang berakar pada menurunnya kepuasan karyawan. Oleh karenanya, pimpinan perusahaan perlu memberdayakan karyawan dengan memberi tanggung jawab serta wewenang lebih, yang akan mendorong rasa tanggung jawab serta semangat kerja, serta memotivasi mereka untuk memberi yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Menurut Putri & Ardana (2016), Fardilla & murkhana, (2018), Ekayanti

2022)) pemberdayaan serta motivasi kerja memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Dari uraian itu, hipotesis ketiga yang bisa dirumuskan pada studi ini ialah:

H3 : Pemberdayaan serta motivasi kerja memberi dampak positif pada kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar.

Metode Penelitian

Sesuai dengan penjelasan hipotesis, kerangka pemikiran pada studi ini bisa digambarkan seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Putri & Ardana (2016), Fardilla & murkhana, (2018), Ekayanti 2022)

Studi dijalankan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud Di Gianyar yang beralamat di Jln. Cok Rai Pudak, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Jumlah populasi diambil dari jumlah karyawan yakni sebanyak 38 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 38 karyawan. Studi ini mempergunakan berbagai uji instrumen, meliputi: 1) validitas serta 2) reliabilitas. Uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi: 1) uji normalitas; 2) uji multikolinieritas; serta 3) uji heteroskedastisitas, serta regresi linier berganda. Adapun Uji hipotesis yang dipergunakan terdiri dari: 1) uji t serta 2) uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sesuai dengan pemrosesan data mempergunakan program SPSS for Windows versi 26, hasil analisa regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-2.323	3.056		-0.760	.452
	Pemberdayaan	.691	.109	.688	6.333	.000
	Motivasi kerja	.349	.140	.271	2.498	.017

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari hasil itu bisa disusun persamaan regresi linier berganda seperti berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -2,323 + 0,691X_1 + 0,349X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan regresi ini bisa dijelaskan seperti berikut: 1) Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan senilai 0,691 memperlihatkan jika setiap kenaikan 1 (satu) unit dalam pemberdayaan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar, senilai 0,691 unit. Hal itu mengindikasikan adanya pengaruh positif antara pemberdayaan serta kinerja karyawan di lokasi itu; 2) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja senilai 0,349 memperlihatkan jika setiap peningkatan 1 (satu) unit motivasi kerja akan memberi peningkatan kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar, senilai 0,349 unit. Ini memperlihatkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja serta kinerja karyawan di lokasi itu.

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-.760	.452
Pemberdayaan	6.333	.000
Motivasi kerja	2.498	.017

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisa data secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh positif serta signifikan diantara variabel pemberdayaan dengan kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar. Hal itu dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif senilai 0,668 dengan $t_{hitung} (6,333) > t_{tabel} (1,688)$ serta nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$, oleh karenanya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Oleh karenanya, bisa diasumsikan jika semakin tinggi pemberdayaan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar. Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, maka seringkali karyawan Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi untuk bisa berfikir kreatif serta inovatif sehingga Keterlibatan karyawan bisa menjadi sarana bagi mereka untuk mengembangkan potensi diri. Saat karyawan merasa diberdayakan, mereka akan berusaha untuk berkontribusi dalam membangun perusahaan. Pemberdayaan yang diterapkan dengan baik di Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar akan mendorong kinerja karyawan yang maksimal. Hal itu sejalan dengan hasil studi Putri & Ardana (2016), Fardilla & murkhana, (2018), Ekayanti 2022) membuktikan jika terdapat pengaruh positif serta signifikan diantara pemberdayaan pada kinerja karyawan.

Hasil analisa statistik memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan diantara variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar. Hal itu dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif senilai 0,636 dengan $t_{hitung} (2,498) > t_{tabel} (1,688)$ serta nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$, Dengan demikian, H_0 ditolak serta H_2 diterima. Oleh karenanya, bisa diasumsikan jika semakin besar motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar. Hal itu sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2018:96) menyebutkan jika semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin baik pula hasil yang akan dicapai. Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar yang termasuk perusahaan yang sangat mengutamakan kepercayaan konsumen sehingga Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar memerlukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi karena pada karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar Diharapkan mampu melaksanakan tugas yang diberikan serta menyelesaikannya sesuai dengan instruksi sehingga konsumen merasa puas pada kinerja karyawan Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar. Apabila hal itu tidak disertai dengan tingginya motivasi karyawan, maka kinerja mereka tidak akan optimal, yang bisa mengakibatkan hilangnya kepercayaan konsumen terhadap Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar. Hal itu sejalan dengan hasil studi yang dijalankan oleh Asim (2021), Ardhani serta Ratnasari (2019), Ratnawati (2020), Heryanti dkk (2021), Agustriani dkk (2022) yang membuktikan jika variabel motivasi kerja memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model		ANOVA ^b				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1767.855	2	883.927	89.807	.000 ^b
	Residual	344.487	35	9.842		
	Total	2112.342	37			

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisa data secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan diantara variabel pemberdayaan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar. Hal itu terbukti dari nilai $F_{hitung} (89,807)$ yang lebih besar dari $F_{tabel} (3,27)$ serta nilai signifikansi senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, oleh karenanya H_0 ditolak serta H_3 diterima. Artinya, semakin baik pemberdayaan disertai tingginya motivasi kerja karyawan bisa memberi peningkatan kinerja karyawan Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar. Peningkatan kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud, Gianyar, bisa dicapai melalui penerapan indikator yang terkandung dalam pemberdayaan karyawan, yang dipadukan dengan motivasi kerja. Sesuai dengan pendapat dari 38 responden yang terdiri dari karyawan, mereka merasa terdorong untuk bekerja dengan maksimal karena mereka memiliki persepsi jika

Astra Motor Honda Cabang Ubud mampu memberi kesempatan serta dukungan bagi karyawan untuk memanfaatkan bakat serta keterampilan mereka, didukung dengan motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini mendukung pendapat jika pemberdayaan serta motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil studi ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Putri & Ardana (2016), Fardilla & Murkhana (2018), serta Ekayanti (2022), yang memperlihatkan jika pemberdayaan serta motivasi kerja secara bersamaan memberi pengaruh kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
dimension0 1	.915 ^a	.837	.828	3.137

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan tabel 7, bisa diketahui jika koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh senilai 0,837. Hal itu berarti pemberdayaan serta motivasi kerja mampu menjelaskan senilai 83,7 persen pada kinerja karyawan pada Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar, sedangkan sisanya senilai 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisa ini seperti faktor kompensasi, stres kerja, kepemimpinan, etos kerja serta lain sebagainya.

Simpulan

Sesuai dengan hasil analisa, bisa disimpulkan jika: 1) pemberdayaan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, 2) motivasi kerja juga berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, 3) pemberdayaan serta motivasi kerja secara bersama-sama memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Untuk memberi peningkatan kinerja karyawan, Astra Motor Honda Cabang Ubud di Gianyar disarankan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan serta memberi sanksi ataupun teguran terkait kehadiran, misalnya dengan mengurangi insentif bagi karyawan yang sering terlambat.

Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ambarita, M. H., Candra, V., & Kunci, K. (2020). *Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Upt . Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah*. 3(2), 168–178.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/Dms.V8i2.2179>

-
- Asri, D. H., & Liani, J. (2022). Analysis Of The Effect Of Employee Engagement Mediated Human Resources On Developer Companies In Batam City. *International Journal Of Social Science And Religion (Ijssr)*, 3(3), 381–402. <https://doi.org/10.53639/ijssr.V3i3.122>
- Ekayanti, N. P. R. (2022a). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 178–189.
- Ekayanti, N. P. R. (2022b). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 178–189. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1784>
- Fardilla, F., & Murkhana. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 1–9.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2021). The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Discipline On Employee Performance Of Pt Intikom Berlian Mustika. *Focus*, 1(2), 55–60. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>
- Jarrar, A. S. (2022). Strategic Human Resource Practices And Employee's Engagement: Evidence From Jordanian Commercial Banks. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(1), 66–72. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1163>
- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Relationship Between Human Resource Management Practices And Employee Engagement. *Brazilian Journal Of Operations And Production Management*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.14488/bjopm.1331.2023>
- Putri, A., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 253817.
- Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Xyz Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), 505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13389>
- Ratnawati, S. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Experience On Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Septyaningtyas, D., & Muhdiyanto. (2022). Pemberdayaan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan: Efek Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8, 453–467.
- Widiyastuti, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Solo Raya). *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v2i1.1902>
-