

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ITHACA RESOURCES JAKARTA**

**Mochammad Subagio**

Institut Bisnis Nusantara

Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340

(021) 8564932

**ABSTRACT**

*The Influence of Empowerment and Motivation on Employee Performance. The purpose of this study are to analyze and explain the influence of empowerment and motivation on employee performance. This research is an explanatory research type. The sampling technique using census sampling as all employee to be a sampling in this research. The Research place in PT Ithaca Resources Jakarta. The methods of data collection using questionnaires. The data analysis using multiple regression analysis. Research results stated that the empowerment variable are significant influence on performance variable, motivation variable are significant influence on performance variable, empowerment variable and motivation variable have significant influence on performance variable.*

*Keywords: Performance employee, Empowerment, and Motivation*

**PENDAHULUAN**

Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat yang dilakukan perusahaan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensi yang ada dalam dirinya melalui pemberdayaan dan motivasi sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan diukur dari kontribusinya terhadap perusahaan, sehingga dengan adanya pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Akibat dari pentingnya pemberdayaan dan motivasi ini dalam meningkatkan kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian di perusahaan *dealer* motor, di mana motor yang sering kita jumpai di jalanan merupakan bisnis potensial dengan modal serta keuntungan yang besar.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh pemimpin, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Apabila bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang perusahaan inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka perusahaan perlu mengetahui sebab-sebabnya. Karyawan yang tidak mampu perlu diadakan pemberdayaan guna meningkatkan motivasinya sehingga dengan demikian karyawan akan tumbuh semangat bekerjanya dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Melakukan pemberdayaan serta memotivasi karyawan menjadi suatu pekerjaan bagi manajemen agar terus berupaya menjaga kelangsungan perusahaan dengan terus menarik kinerja karyawan-karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan karena ini merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan pada diri konsumen dan hal ini dimulai dari perusahaan yang merupakan distributor motor. Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut. Pimpinan perusahaan harus

memberdayakan karyawannya agar memiliki motivasi serta etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberdayaan dapat berupa pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih sehingga akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Menurut Riniwati (2011:11) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu pemberdayaan karyawan adalah kinerja bawahan. Karena karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Riniwati (2011:11) juga menyatakan bahwa pemberdayaan pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat di bawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki motivasi serta etos kerja yang baik pasti kinerjanya akan baik. Karena kinerja yang buruk berarti tidak ada motivasi pada karyawan yang membuatnya melakukan kinerja yang baik. Sehingga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sehingga produktivitas karyawan menjadi meningkat yang disebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Dalam pendapat Anwar (2000; dalam Murti dan Srimulyani, 2013:12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2001; dalam Magdalena, 2012) motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mampu bekerja giat dan antusias mencapai hal yang maksimal. Berdasarkan definisi tersebut jelas terlihat bahwa motivasi mendorong antusias manusia. Antusias karyawan yang maksimal dalam pekerjaan berarti kinerja karyawan meningkat secara maksimal. Menurut penelitian yang dilakukan Ranihusna (2010:101), perusahaan dapat meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Indikator yang perlu ditingkatkan dalam motivasi menurutnya adalah fasilitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan penelitian di PT Ithaca Resources Jakarta. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang Pertambangan Batubara berlokasi di Kalimantan Timur yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor tambang batubara. Hal ini sangat menarik mengingat pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan perlu ditingkatkan sehingga muncul motivasi yang ada dalam diri karyawan. Agar karyawan mau bekerja keras dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas penjualan perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan. Apabila tidak berani melakukan pemberdayaan terhadap karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, merasa tidak dihargai, tidak memiliki motivasi yang tinggi, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan memberdayakan dan menjamin kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggabungkan aspek dari manajemen sumber daya manusia. Beberapa teori manajemen sumber daya manusia, motivasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel yang diduga berpengaruh kuat dan langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam batasan masalah penelitian ini, variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja dibatasi pada pemberdayaan dan motivasi kerja, karena diduga kedua variabel tersebut sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan,
2. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
3. Apakah pemberdayaan dan Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

## **KAJIAN TEORETIK**

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011:182). Sedangkan Khan (2007, dalam Suwatno dan Priansa, 2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) menurut Mulyadi (2007:135) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan, sedangkan menurut Pradiansyah (2002:111) pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*). Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada karyawan agar karyawan lebih leluasa dalam mengeluarkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh beberapa para ahli di antaranya Hasibuan (2010:92) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:171), secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif di sini adalah tujuan yang dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan para karyawan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya yang maksimal yang dimilikinya dan akan cenderung bermalas-malasan. Hasibuan (2010:92) berpendapat bahwa kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya serta bekerja secara setengah-setengah. Jadi, motivasi diberikan kepada karyawan yang mampu tetapi tidak mengeluarkan semua kemampuannya.

## Kinerja

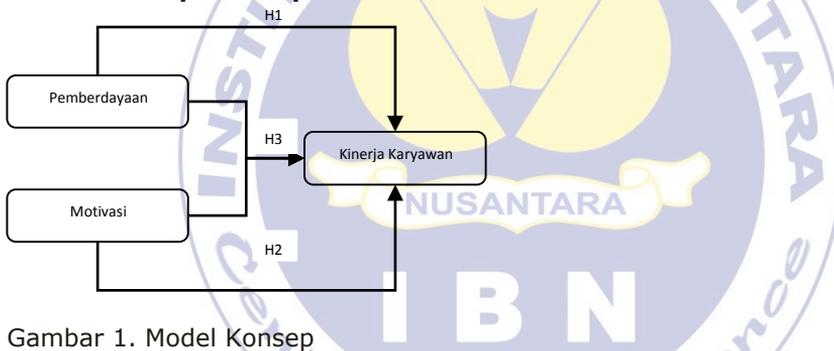
Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya yang bagus. Untuk itu karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mengembangkan produktifitas guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja (performance) menurut Riniwati (2011:50) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Ada tiga indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauh mana kinerja organisasi berorientasi keuntungan (profit oriented) (Bastian, 2001:335:336; dalam

Tangkilisan, 175-176) yaitu: efisiensi, efektifitas, ekonomis. Penjelasan diatas merupakan indikator kinerja dari sisi perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif.

## Model Konsep dan Hipotesis



Gambar 1. Model Konsep

Berdasarkan gambar di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 3: Pemberdayaan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Deskriptif

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengkaji ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ithaca Resources Jakarta.

Sedangkan secara khusus, penelitian ini untuk membuktikan:

1. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh langsung pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Ithaca Resources Jakarta. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dimulai sejak proposal penelitian disetujui. Satu bulan pertama digunakan untuk mengurus izin penelitian, uji coba instrument, kalibrasi, dan penyempurnaan instrumen. Dua bulan terakhir digunakan untuk pengambilan data, analisis data, dan penulisan seminar hasil

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori karena penelitian ini bertujuan menganalisis pemberdayaan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja, untuk menganalisis permasalahan, jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

#### Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Ithaca Resources Jakarta. Penelitian dilakukan di perusahaan tambang batubara ini karena seringnya melakukan transaksi serta merupakan salah satu perusahaan tambang batubara. Penelitian ini sendiri dilakukan dengan langsung turun lapangan dengan mengambil sampel dari beberapa atau seluruh karyawan yang ada disana. Penelitian ini fokus pada karyawan PT Ithaca Resources Jakarta. Terutama pada pemberdayaan dan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan etos kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan.

#### Variabel dan Pengukurannya

Data ini didapatkan dari terjun langsung lapangan. Menggali data di PT Ithaca Resources Jakarta. Melakukan observasi serta metode angket terhadap beberapa atau seluruh karyawan serta dengan mengamati langsung kinerja yang dipengaruhi oleh pemberdayaan dan motivasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan data primer dengan langsung mendapat dari objek risetnya. Berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi Kerja, maka dapat ditarik dua variabel yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah pemberdayaan (X1) dan motivasi (X2).
  1. Pemberdayaan menjelaskan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. (Khan, 2007; dalam Suwatno dan Priansa, 2011)
  2. Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. (Hasibuan, 2010:92)
- b. Variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).
  1. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. (Riniwati, 2011:50)

#### Populasi dan Sampel

Jumlah karyawan yang ada di PT Ithaca Resources sebanyak 35 orang, dengan demikian akan dilakukan penelitian sensus yaitu penelitian dengan menggunakan semua populasi yang ada dalam perusahaan. Ada dua alasan dilakukan penelitian sensus menurut Hermawan (2005:147) yaitu: Suatu penelitian sensus akan dilakukan jika populasinya relatif sedikit.

Suatu penelitian sensus hanya diperlukan jika unit elemen populasi sangat bervariasi (heterogen). Karena jumlah populasi di PT Ithaca Resources relatif sedikit yaitu sebanyak 35 orang maka penelitian sensus sangatlah layak digunakan dalam penelitian ini. Jadi, penulis dalam hal ini mengambil populasi sebagai sampel penelitian.

Oleh karena itu peneliti akan mengambil semua populasi dalam penelitian ini guna dijadikan subyek atau responden dalam mengetahui pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja. Populasi di sini diambil mengingat jumlah karyawan yang tidak begitu banyak. Sehingga populasi di sini juga sebagai sampel yang diambil dari semua karyawan yang ada pada saat peneliti melakukan penelitian dan bisa dijadikan subyek penelitian.

Dengan demikian penulis akan mengambil semua karyawan sebanyak 35 sampel yang ada pada PT Ithaca Resources. Karena jumlah tersebut merupakan populasi yang ada di perusahaan. Berikut ini distribusi sampel karyawan PT Ithaca Resources.

Tabel 1. Distribusi Sampel

Jabatan	Jumlah
Satpam	1
<i>Cleaning Service</i>	2
<i>Office Boy</i>	1
Jabatan	Jumlah
Finance	12
<i>Sales</i>	10
Administrasi	9
Total Sampel	35

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh dalam penelitian ini dalam kaitannya mencari penelitian ini adalah teknik kuesioner. Adapun kuesioner ini disebarakan ke semua sampel dalam perusahaan. Kemudian disesuaikan dengan kebutuhan serta sampel yang dapat mewakili populasi yang ada di perusahaan. Dari data yang terkumpul kemudian dianalisis guna mendapat informasi.

### Analisis Data

Dari awal penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan penulis adalah menggunakan Skala Likert kemudian dianalisis menggunakan Spearman Rank dan analisis Pearson Product Moment (PPM) serta analisis Regresi Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas pada variabel pemberdayaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pemberdayaan

NO	Skor	Nilai Batas	Validitas
1	0,622	0,3	Valid
2	0,595	0,3	Valid
3	0,593	0,3	Valid
4	0,599	0,3	Valid
5	0,520	0,3	Valid
6	0,564	0,3	Valid
7	0,490	0,3	Valid
8	0,615	0,3	Valid
9	0,700	0,3	Valid

10	0,615	0,3	Valid
11	0,561	0,3	Valid
12	0,392	0,3	Valid
13	0,370	0,3	Valid
14	0,493	0,3	Valid
15	0,509	0,3	Valid
16	0,532	0,3	Valid
17	0,542	0,3	Valid
18	0,635	0,3	Valid
19	0,587	0,3	Valid

Berikut ini uji validitas dari variabel motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	Skor	Nilai Batas	Validitas
1	0,812	0,3	Valid
2	0,816	0,3	Valid
3	0,499	0,3	Valid
4	0,334	0,3	Valid
5	0,712	0,3	Valid
6	0,875	0,3	Valid

Berikut ini uji validitas dari variabel kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	Skor	Nilai Batas	Validitas
1	0,650	0,3	Valid
2	0,765	0,3	Valid
3	0,701	0,3	Valid
4	0,582	0,3	Valid
5	0,901	0,3	Valid

Setelah mendapatkan item-item pertanyaan dari kuesioner yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, dan hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas yang dipakai menggunakan teknik Kuder dan Richardson (K-R20) dimana kriteria pengujian, jika nilai reliabilitas instrumen ( $r_{11}$ ) > 0,7, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (sahih) (Siregar, 2013:110-111), dengan ketentuan pernyataan tersebut reliabel adalah jika koefisien reliabilitas positif dan memiliki nilai di atas 0,7. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Koefisien Reliabilitas
Pemberdayaan (X1)	0,7	0,870
Motivasi (X2)	0,7	0,780
Kinerja (Y)	0,7	0,776

Dengan begitu data tersebut valid dan reliabel apabila digunakan sebagai alat dalam penelitian karena telah memenuhi syarat.

### Analisis Regresi Berganda

Bentuk persamaan yang dihitung menggunakan analisis linier ganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

$\hat{Y}$  = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666(a)	.444	.409	2.20778

a = Nilai konstanta b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.711	3.484
	X1 (Pemberdayaan)	.233	.091
	X2 (Motivasi)	.029	.211

Hasil perhitungan dari analisis regresi adalah disajikan sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi

Coefficients(a)

a Dependent Variable: Y (Kinerja)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 1,711 + 0,233X_1 + 0,029X_2$

Dari model yang diperoleh a sebesar 1,711 artinya jika tanpa adanya pemberdayaan dan motivasi artinya nilainya sama dengan 0 atau dianggap konstan, maka kinerja karyawan ada diangka 1,801.

Koefisien regresi X1 bernilai positif 0,233. Dapat dijelaskan nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan skor pemberdayaan pegawai sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,233jika variabel bebas lain (X2) dianggap konstan atau tidak berubah. Jadi semakin baik pemberdayaan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

Koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,029. Dapat dijelaskan nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan skor motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,029jika variabel bebas lain (X1) dianggap konstan atau tidak berubah. Jadi semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

### Koefisien Korelasi dan Koefisien

Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keeratan atau kekuatan antar variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien Korelasi semakin erat atau kuat hubungan variabel bebas dan variabel terikat

Koefisien Korelasi

Model Summary(b)

a Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Pemberdayaan) b

Dependent Variable: Y (Kinerja)

Pada hasil perhitungan dapat ditunjukkan bahwa besarnya koefisien Korelasi untuk persamaan yang dibahas yaitu R sebesar 0,666. Ini berarti pemberdayaan dan motivasi memiliki tingkatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karena nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,666 berada diantara 0,60 – 0,799 berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi dalam analisis Pearson Product Moment.

Setelah diketahui ternyata terdapat pengaruh yang signifikan, besarnya pengaruh

Pemberdayaan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,6662 \times 100\%$$

$$Kd = 44,36\%$$

Dari hasil perhitungan bahwa koefisien determinasi sebesar 44,36%. Ini berarti variabel X1 (Pemberdayaan), variabel X2 (Motivasi) memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 44,36% sedangkan sisanya sebesar 55,64% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Adapun besar pengaruh masing-masing variabel bebas dalam model regresi dapat dilihat dari perkalian nilai beta dengan nilai korelasi Zero Order. Hasil perhitungan pengaruh parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :  $ryx1 = 0,637 \times 0,666 \times 100\% = 42,42\%$

$$ryx2 = 0,035 \times 0,574 \times 100\% = 2,01\%$$

Dapat diketahui pengaruh parsial pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 42,42% dan pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja sebesar 2,01%.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diungkapkan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa secara simultan maupun parsial pemberdayaan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa pemberdayaan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,36%, sisanya 55,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel tersebut berdasarkan Teori Expectancy dari Vroom (Riniwati, 2011:52) yang digambarkan dalam rumus kinerja (performance) = M x K, dimana M merupakan motivasi dan K merupakan kemampuan, sehingga menurut Vroom kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Dari gambaran diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dan mempengaruhi kinerja adalah variabel kemampuan. Jadi, dalam penelitian ini ada kekurangan dimana tidak adanya variabel kemampuan. Oleh karena itu untuk peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel kemampuan.

Dalam penelitian ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dengan persentase yang cukup besar yaitu 55,64%. Sehingga, diharapkan untuk perusahaan agar faktor kemampuan harus menjadi perhatian penting. Oleh karena itu diharapkan perusahaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan dari para karyawannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT Ithaca Resources, melalui penyebaran kuesioner, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources sebesar 42,42%.
- b. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources sebesar 2,01%.
- c. Koefisien determinasi sebesar 44,36%, artinya pemberdayaan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ithaca Resources sebesar 44,36%.

### Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diantaranya :

- a. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan yang cukup, membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan, dilibatkan dalam menentukan standar dan ukuran pekerjaan, membantu pekerjaan karyawan lain yang terbelakang, serta diberikannya kesempatan melakukan pelatihan silang lebih ditingkatkan oleh perusahaan maka pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja akan lebih besar.
- b. Jaminan keamanan dapat lebih ditingkatkan agar karyawan yang bekerja lebih fokus karena sudah ada jaminan keamanan dari perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan jaminan keamanan baik jaminan keamanan kerja ataupun jaminan keamanan barang-barang milik karyawan.
- c. Sikap kooperatif karyawan harus ditingkatkan oleh perusahaan agar setiap karyawan memiliki kerjasama yang baik, hal ini dapat dilakukan dengan sering dilakukannya sosialisasi antara karyawan dan perusahaan.
- d. Pemberdayaan yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan agar dipertahankan karena pemberdayaan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk peneliti berikutnya disarankan agar menambahkan variabel kemampuan.
- f. Diharapkan perusahaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan dari para karyawannya karena variabel kemampuan memiliki persentase yang besar dalam mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. 2005. Penelitian Bisnis, Paradigma Kuantitatif. Jakarta: Grasindo.
- Magdalena, Betty. 2012. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah, 6(3).
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Pradiansyah, Arvan. 2002. You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Ranihusna, Desti. 2010. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2). 90-103
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suwatno dan Donni J.P. 2011. Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2007. Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo.

