

Volume 10 Nomor 3 Desember 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 3

SINTANG
DESEMBER
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SPICE BEACH CLUB**

Anak Agung Ngurah Restu Gautama✉, Komang Arni Fitriani².

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Indonesia^{1,2}

✉ Corresponding Author Email : gautamarestu@gmail.com

Author Email : arnifitriani09@gmail.com

Abstract:

The failure to achieve the visitor arrival target is caused by a lack of employees involved in the organization as well as the unfulfilled encouragement factor from the company resulting in the Company's operational failure. The purpose of this study is to determine the empowerment and work motivation that affects employee performance. The method used in this study is quantitative. The sampling used saturated sampling involving 83 permanent employees, contract employees, and interns. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employees. Data collection is carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis uses the SPSS (Statistical Package For Social Sciences) analysis method including validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regressions, multiple correlation analysis and hypothesis testing. The results show a significant positive where employee performance decreases due to lack of involvement and will be enthusiastic if working using abilities, knowledge, and skills that are given a sense of trust and appreciation. This research is limited by the small number of respondents and limited variables involved. Therefore, the analysis results may not be relevant to different business sectors or agencies.

Abstrak:

Tidak tercapainya target kedatangan pengunjung diakibatkan oleh kurangnya karyawan yang dilibatkan dalam organisasi serta faktor dorongan dari perusahaan yang belum terpenuhi mengakibatkan kurang berjalan dengan baik operasional Perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampling menggunakan sampling jenuh yang melibatkan karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan magang sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Analisis data menggunakan metode analisis SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) meliputi uji validitas, realibilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa positif signifikan yang dimana menurunnya kinerja karyawan karena kurang dilibatkan serta akan bersemangat jika bekerja menggunakan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan rasa kepercayaan serta penghargaan. Keterbatasan riset ini hanya melibatkan sedikit responden dan variable yang terbatas. Sehingga hasil analisis mungkin tidak relevan untuk bidang usaha berbeda atau instansi berbeda.

Article History:

Received: July 2025

Revision: November 2025

Accepted: November 2025

Published: December 2025

Keywords:

Empowerment,
WorkMotivation,
Performance,
Employee

Sejarah Artikel:

Diterima: Juli 2025

Direvisi: November 2025

Disetujui: November 2025

Diterbitkan: Desember 2025

Kata kunci:

Pemberdayaan,
Motivasi Kerja,
Kinerja,
Karyawan



How to Cite: Anak Agung Ngurah Restu Gautama, Komang Arni Fitriani. 2025. PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SPICE BEACH CLUB. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10 (3), DOI : [10.31932/jpe.v10i3.4892](https://doi.org/10.31932/jpe.v10i3.4892)



PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari pengertian kata performance yaitu hasil kerja yang di dapat sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan (Pratama et al., 2021). Di saat jam operasional menjadi tidak lancar selama jam kerja yang padat. Bagian antar jemput tamu, juga dikenal sebagai *Pick Up Guest*, terhambat karena perusahaan memiliki hanya satu pengemudi dan pengunjung rata-rata sudah lansia, sistem penjemputan padahal ada karyawan yang bisa mengemudi tetapi keterbatasan kendaraan serta harus menunggu keputusan dari pemimpin boleh atau tidaknya karyawan keluar disaat jam kerja membuat operasional juga kurang berjalan dengan baik serta karyawan yang merasa pencapaiannya tidak di apresiasi. Meskipun ada karyawan yang bisa mengemudi, mereka harus menunggu keputusan dan keterbatasan kendaraan dan karyawan kurang dilibatkan. Karyawan yang merasa mereka tidak menerima penghargaan seperti *Employee of the Month atau Year* (penghargaan untuk karyawan terbaik setiap bulan atau tahun) yang tidak diberikan oleh perusahaan. Sistem *Out Of Stock* (habis persediaan), atau kehabisan persediaan, mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menghambat operasi dan membuat karyawan menunggu keputusan pemimpin untuk membeli atau tidak

persediaan yang habis yang mengakibatkan tidak tercapainya target tahunan kedatangan pengunjung. SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi, khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Sania, 2020).

Hal ini membuat pemberdayaan sumber daya manusia dari pemimpin tidak berjalan dengan baik yang dimana memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan oleh karyawan. Disisi lain yang menjadi masalah di Spice Beach Club Singaraja yaitu ada beberapa karyawan yang bekerja tidak bersemangat sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dikarenakan tidak adanya hal-hal yang diberikan dimana mempengaruhi motivasi kerja mereka dalam menarik pengunjung yang datang. Ini dapat dilihat dari data pengunjung tahun 2022-2024 dari Januari sampai Desember ada yang tidak mencapai target Perusahaan dalam kedatangan pengunjung di Spice Beach Club Singaraja. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1: PENCAPAIAN TARGET PENGUNJUNG DI SPICE BEACH CLUB SINGARAJA DARI TAHUN 2022-2024

Bulan	Tahun	Target Tamu/Thn	Pencapaian Tamu/Thn
Juli-Desember	2022	3000	3.867
Januari-Desember	2023	12.000	9.470
Januari-Desember	22024	12.000	7.386

Sumber : Spice Beach Club Singaraja



Pada tabel di atas dijelaskan terjadinya naik turunnya kedatangan pengunjung serta tidak tercapainya target yang di harapkan pihak Perusahaan. Pada bulan Januari hingga Desember tahun 2024 mendapat kedatangan tamu sebanyak 7.386 pengunjung yang dimana pada tahun ini mengalami penurunan sebanyak 20 % dari tahun 2023 dan tahun ini juga tidak memenuhi target yang diharapkan Perusahaan sebesar 12.000 pengunjung. Hal ini menunjukan bahwa terjadinya fluktuasi yaitu naik dan turunya kedatangan pengunjung yang membuat tidak tercapainya 100% target yang diharapkan pihak Perusahaan. Konsep pemberdayaan karyawan berpusat pada pendelegasian tanggung jawab, kekuasaan, dan kepercayaan kepada pekerja. Pemberdayaan, menurut pengertian Hasibuan dalam (Bakri, 2024), juga dapat mengarah pada hubungan kerja yang lebih saling percaya dan bahagia antara pemimpin dan pekerja melalui komunikasi yang lebih baik. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan (Fitriati, 2020), yang sesuai dengan pandangan ini. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa peningkatan otonomi pengambilan keputusan karyawan dalam tugas operasional tertentu memiliki efek yang baik dan substansial pada hasil berbasis kinerja.

Seseorang harus memiliki sesuatu yang memotivasi untuk bertindak sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Kemampuan untuk menginspirasi orang untuk bekerja menuju tujuan bersama adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang motivasi. Motivasi kerja

memiliki beberapa faktor yang mencakup dimensi yang berbeda, seperti yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo dalam (Putra et al., 2024). Rasa pencapaian adalah yang pertama, dan itulah yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka. Mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan dengan penghargaan adalah cara yang bagus untuk meningkatkan kinerja mereka sejalan dengan penelitian dari (Tira et al. 2025), karyawan yang secara konsisten menunjukkan kinerja luar biasa dan mencapai tujuan mereka diakui dengan hadiah unik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2022), tingkat motivasi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sangat memengaruhi kinerja mereka. Dengan kata lain, tenaga kerja yang bermotivasi tinggi akan memberikan hasil yang lebih baik.

Yang terpenting adalah seberapa baik seseorang atau kelompok melakukan pekerjaan mereka saat melaksanakan tanggung jawab mereka. Standar perusahaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Output pekerja adalah ukuran seberapa baik perusahaan memenuhi tujuannya dalam kaitannya dengan waktu yang dialokasikan untuk mencapai tujuan tersebut (Milanti et al., 2023). Menurut Bakri (2024), pemberdayaan karyawan dan dorongan intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan produktivitas, menurut literatur. Hasil penelitian yang diperoleh hal ini menguatkan bahwa pemberdayaan dan motivasi ada kaitannya dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja yang dimana diberikan rasa kepercayaan dan apresiasi



dari suatu tugas oleh pemimpin kepada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif adalah merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Bentuk angka-angka atau yang dihitung seperti, jumlah karyawan Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, karyawan kontrak (*Daily Worker*) dan karyawan magang (*Training*) Spice Beach Club Singaraja yang dimana penulis menyebarkan kuisioner kepada partisipan sebanyak 83 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses dokumentasi dan tanya jawab serta data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian di Spice Beach Club Singaraja. Pemilihan instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuesioner sehingga untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Sosial Product of Sosial Science*) versi 20 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan dari data primer untuk penelitian ini berasal dari 83 karyawan yang telah mengisi kuesioner. Berikut adalah hasil uji statistic olah data dari hasil nilai kuesioner yang didapatkan

serta dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20:

Uji Validitas dan Realibitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada *colom corrected item – total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut bisa dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi untuk setiap instrumen lebih dari 0,30, hasil uji validitas SPSS versi 20 menunjukkan bahwa alat pengumpulan data (kuesioner) tersebut sah; hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel. Senada dengan itu, semua alat ukur dapat dipercaya karena nilai Cronbach Alpha-nya lebih tinggi dari 0,60, menurut temuan perhitungan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji prasyarat dilaksanakannya analisis multivariat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimana terhadap lebih dari 1 variabel bebas Di dapatkan nilai bahwa data residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (dua sisi) sebesar $0,692 \geq 0,05$ ditunjukkan dalam hasil penelitian. Untuk mengetahui seberapa baik dua variabel independen saling terkait, ketika faktor varians (VIF) dan nilai toleransi (Toleransi) lebih dari 0,10, seseorang dapat menerapkan uji korelasi multivariat. Tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi terjadi secara alami. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residual absolutnya (ABS_RES) lebih dari 0,05,

yang menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi bersifat homogen. Hal ini ditunjukkan oleh uji heteroskedastisitas.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	4,611	1,011
Pemberdayaan SDM	0,740	0,098
Motivasi Kerja	0,069	0,081

Sumber : Pengolahan Data Penelitian.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$a = 4,611$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja adalah tetap.

$b_1 = 0,740$, artinya apabila Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dianggap konstan atau nilainya tetap maka meningkatnya Kinerja .

$b_2 = 0,069$, artinya apabila Motivasi Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kinerja

“Pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien B dalam model di atas. Ketika koefisien regresi positif, itu berarti ada dampak searah khususnya, bahwa ketika karyawan diberdayakan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin, kinerja mereka meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 3 : Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,878 ^a	0,770	0,764	1,442

Sumber : Pengolahan Data Penelitian Lampiran 3

Analisis Korelasi Berganda merupakan ukuran keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan untuk mengetahui derajat antara variabel bebas yaitu (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y). Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat,

Adapun bagiannya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan variabel terikat, Kinerja (Y). Dalam menentukan kuat lemahnya hubungan antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja maka akan digunakan pedoman bahwa Koefisien korelasi berganda (R) diperoleh sebesar 0,878, yang berada di



antara 0,80 dan 1,000 dan termasuk dalam tingkat hubungan yang sangat kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Tabel 4 : Hasil Uji Hipotesis Hipotesis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,364	3	3,121	4,910	.004 ^b
Residual	50,227	79	.636		
Total	59,592	82			

Sumber : Pengolahan Data Penelitian Lampiran 3

Dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berpengaruh satu sama lain. Uji simultan ini menggunakan F-test. Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja(Y) secara bersamaan, dengan nilai signifikansi sebesar $\text{sig } 0,004 < 0,05$.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Meningkatkan Kinerja

Hasil analisis di Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja(Y), dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bakri, 2024; dan Fitriati, 2020) yang menemukan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut (Putro & Yuliadi, 2022). Dalam operasional perusahaan untuk mengapai tujuan tertentu, ada factor yang saling berkaitan serta memberikan

pengaruh kepada factor lainnya yaitu sumber daya manusia (Sopiati dan Astikawati, 2024). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memberi batasan pemberdayaan sebagai proses yang menyediakan otonomi lebih besar kepada karyawan dari pimpinan melalui berbagi informasi yang relevan dan penyediaan kontrol atas faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidak berdayaan sekaligus meningkatkan perasaan karyawan tentang keberhasilan diri. Kinerja karyawan merujuk pada kontribusi individual terhadap instansi yang dapat diukur dengan beberapa indicator lainnya seperti mutu dan volume kerja, ketepatan waktu mengerjakan tugas, kehadiran serta perilaku kerja sama (Ardi dan Dewi, 2025). Pemberdayaan dapat diwujudkan melalui berbagai faktor, antara lain: Pemberian Otoritas: Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan memiliki kendali atas pekerjaannya. Penyediaan Sumber Daya: Memberikan waktu, alat, dan sumber daya yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan yang relevan dan penguatan kapasitas secara berkelanjutan.

Membangun Kepercayaan (Trust): Menciptakan lingkungan saling percaya dan mengurangi sikap otoriter. Pengakuan dan Penghargaan (Credibility): Menjaga kredibilitas melalui sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi sehat. Kesimpulan: Secara empiris, pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama dengan variabel lain seperti komitmen kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan wajib memprioritaskan strategi pemberdayaan. Pemberdayaan manusia dengan semaksimal mungkin dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan untuk mampu unggul dalam bersaing dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja (Prastiti dan Lestari, 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Meningkatkan Kinerja

Dengan nilai signifikansi $t = 0,039 < 0,05$, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2022) dan (Adinda, 2024) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah positif, signifikan, dan kuat. Secara konsisten, penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Motivasi bertindak sebagai daya dorong

(tenaga penggerak) internal dan eksternal yang memunculkan kemauan, semangat, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan untuk mencurahkan usaha kerasnya demi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Banyak yang mengartikan motivasi sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu untuk mencapai hal optimal.

Menurut (Siringoringo et al., 2023) Pemberian motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin bersama karyawan, dalam pengarahannya tentang bagaimana program kerja yang dijalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dan penghargaan yang diberikan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan. Selain meningkatkan kinerja ternyata motivasi kerja juga memiliki dampak dari segi loyalitas karyawan. Ini dinyatakan oleh Zunaidi et al (2023) yang menyatakan motivasi intrinsik selalu diikuti oleh sikap loyalitas karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat dipahami melalui beberapa aspek utama: 1. Peningkatan Usaha dan Energi. Karyawan yang termotivasi akan mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan tugas mereka. Motivasi tinggi membuat karyawan ulet dan bersedia melewati tantangan atau rintangan yang muncul selama bekerja. 2. Kualitas dan Kuantitas Kerja. Motivasi yang kuat mengarahkan perilaku karyawan menuju hasil yang diinginkan. Kualitas: Karyawan



menjadi lebih fokus, teliti, dan berorientasi pada hasil terbaik. Kuantitas: Karyawan berupaya mencapai target atau melebihi standar yang telah ditetapkan (produktivitas meningkat). 3. Komitmen dan Loyalitas. Ketika karyawan merasa termotivasi (baik karena dihargai maupun karena pekerjaannya bermakna), komitmen organisasi mereka meningkat. Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki absensi yang rendah, mengurangi perilaku turnover (pindah kerja), dan secara konsisten memberikan kinerja yang stabil. 4. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi. Motivasi, terutama jenis motivasi intrinsik, mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, mencari solusi baru, dan berani mengambil risiko yang diperlukan untuk meningkatkan proses kerja dan hasil.

Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Meningkatkan Kinerja

Hasil analisis Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja (Y). Nilai signifikan t untuk variabel ini adalah 0,000 kurang dari 0,05 dan 0,039 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bakri, 2024) dan (Putri A, 2020) yang menemukan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan.” Menurut (Bakri, 2024). Orang dapat diberdayakan atau dibuat lebih mampu menangani masalah mereka sendiri dengan

diberi kepercayaan dan wewenang, yang membantu menanamkan rasa tanggung jawab. Orang dapat diberdayakan dengan dipindahkan dari posisi biasa ke posisi lain yang menawarkan peluang untuk tanggung jawab yang lebih besar. Tentu, pengaruh Pemberdayaan SDM dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah hubungan yang sangat erat, sinergis, dan signifikan (positif). Kedua variabel ini sering kali diteliti secara bersama-sama karena saling melengkapi dalam upaya manajemen untuk memaksimalkan potensi karyawan. Pengaruh Gabungan terhadap Kinerja. 1. Peningkatan Rasa Kepemilikan dan Akuntabilitas Pemberdayaan memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini secara langsung memicu Motivasi Intrinsik, karena karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan mereka memiliki rasa kepemilikan (ownership) atas hasil yang dicapai. Mereka menjadi lebih akuntabel dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas. 2. Pemanfaatan Potensi Penuh Pemberdayaan memastikan karyawan memiliki alat, pelatihan, dan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara penuh. Motivasi adalah bahan bakar yang mendorong karyawan untuk benar-benar menggunakan keahlian yang telah mereka peroleh (kemampuan) dan memanfaatkan otonomi yang diberikan (kesempatan) untuk berinovasi dan berprestasi, sehingga hasil kerja (kinerja) menjadi optimal. 3. Keterlibatan (Engagement) yang Lebih Tinggi Karyawan yang diberdayakan merasa dipercaya oleh manajemen, yang merupakan faktor Motivasi Ekstrinsik yang kuat (penghargaan non-finansial).

Kombinasi antara kepercayaan (Pemberdayaan) dan dorongan internal/eksternal (Motivasi) menghasilkan tingkat keterlibatan (employee engagement) yang sangat tinggi. Karyawan yang terlibat bukan hanya bekerja, tetapi berinvestasi emosional dalam kesuksesan organisasi. 4. Peningkatan Resiliensi dan Inovasi. Pemberdayaan memungkinkan karyawan mengatasi masalah di tingkat mereka tanpa menunggu persetujuan berjenjang. Hal ini memotivasi mereka untuk menjadi pemecah masalah yang proaktif dan kreatif. Jika mereka gagal, mereka termotivasi untuk belajar dari kesalahan karena mereka tahu manajemen menghargai inisiatif, bukan sekadar kepatuhan. Bukti Empiris (Simultan) Banyak penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan: Organisasi yang ingin mencapai tingkat kinerja tertinggi harus menerapkan strategi yang fokus pada Pemberdayaan Struktural (memberikan wewenang, sumber daya, dan pelatihan) dan pada saat yang sama, memelihara Motivasi Kerja (melalui kompensasi yang adil, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif). Salah satu tanpa yang lain tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Karyawan yang mampu dan diberi kesempatan, tetapi tidak termotivasi, akan bekerja seadanya. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi tetapi tidak diberi kesempatan (pemberdayaan) akan merasa frustrasi dan terhambat.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa analisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi kerja saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, jika pimpinan memberikan rasa kepercayaan dan memberikan penghargaan, kinerja karyawan juga akan meningkat. Jadi, adanya hasil yang positif dan signifikan yang mempengaruhi antara pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Spice Beach Club Singaraja. Keterbatasan riset ini hanya melibatkan sedikit responden dan variable yang terbatas. Sehingga hasil analisis mungkin tidak relevan untuk bidang usaha berbeda atau instansi berbeda. Oleh karena itu periset berikutnya dapat memperluas responden, membedakan jenis tenaga kerja baik kontrak maupun tetap sehingga dapat gambaran lebih spesifik, menambah variable lain seperti pengalaman kerja, kompensasi, program pension dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, W. S. S., & Dewi, D. A. L. (2025). OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI: MENGUNGKAP DAMPAK DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(2), 366-377.
- Adinda, T. N. F. Z. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01 No.03, 416-422.
- Bakri, Yusriani. A. A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Motivasi



- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Fitriati, R. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.* <http://e-journal.ikip.veteran.ac.id/index.php/pawiyatan>
- Milanti, S. D., Kholid, I., & Selamat, S. (2023). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 MENGGALA. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 120–127.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Putri, A. V. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja PT.HD Motor 99 Denpasar. *Garuda*, 5 No.11.
- Prastiti, S. S. B., & Lestari, N. P. N. E. (2022). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas di Era New Normal. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116-124.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di masa pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 1(1).
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(2), 320. <https://doi.org/10.29210/30031770000>
- Putra, M. M. W., Nur Kayla, S., Putri Prasetyawan, F., & Puspitasari, I. (2024). Kinerja Karyawan Warisan Coffe Roaster: Peran Motivasi Kerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2.
- Sania, S. (2020, November). Pengembangan SDM Sektor Pariwisata. *Manajemen.Uma.Ac.Id/2020/11/Pengembangan-Sdm-Sektor-Pariwisata/*.
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., Wilfrid, J., & Purba, P. (2023). ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA FRESH LAUNDRY PEMATANG SIANTAR. In *MANAJEMEN: JURNAL EKONOMI USI* (Vol. 5, Issue 1).
- Sopiati, S., & Astikawati, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAM BKT. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(2), 554-565.
- Tira, Y. T., Astikawati, Y., Pelipa, E. D., & Giovanni, J. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI

TERHADAP PENINGKATAN
KINERJAKARYAWAN DI PT.
BUANA HIJAU ABADI. *Jurnal
Pendidikan Ekonomi (JURKAMI),
10(1).*

Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E.
(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja,
Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan
Kepemimpinan Demokratis Terhadap
Loyalitas Karyawan. *Jurnal
Pendidikan Ekonomi
(JURKAMI), 8(3), 744-755.*

