



Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417

Banten, Telp./Fax: (021) 741 2566

Di Terbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen



Human Resources

macro-economics engaged strategic organization economy organization culture micro-economics people threat people term production capital usage referred typically research related diversity social function contribute ethics diversity related corporate individuals

modern creativity programs examples traditional firing

contemporary

P-ISSN : 2581-2769
E-ISSN : 2598-9502

Vol. 4, No. 1, September 2020

JENIUS

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



P-ISSN : 2581-2769

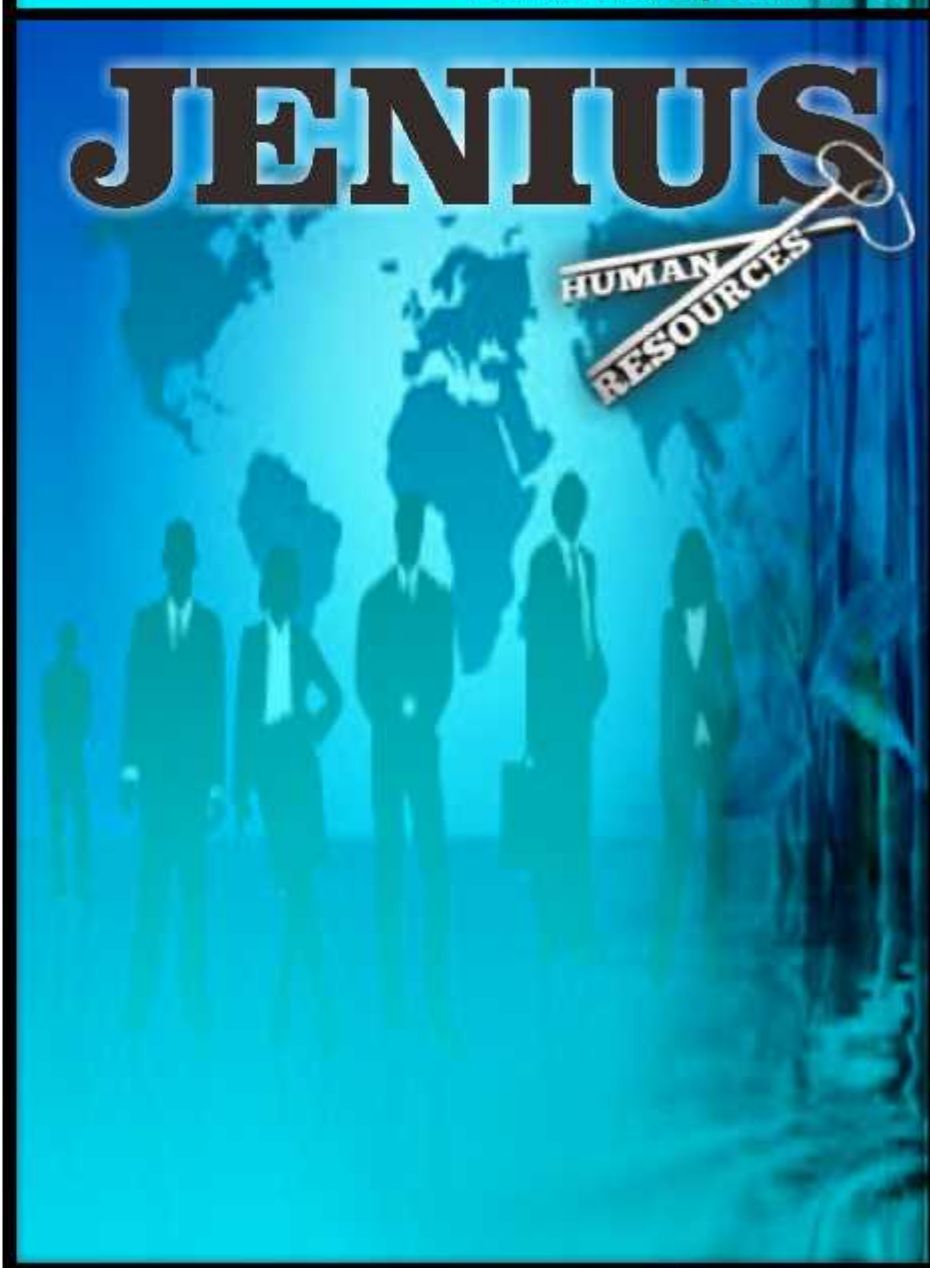
E-ISSN : 2598-9502

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Vol. 4, No. 1, September 2020

JENIUS

HUMAN
RESOURCES



Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
JENIUS

P-ISSN : 2581-2769
E-ISSN : 2598-9502

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JENIUS

DEWAN REDAKSI

PELINDUNG
REKTOR UNIVERSITAS PAMULANG

PENASEHAT
DEKAN FAKULTAS EKONOMI

PENANGGUNG JAWAB
Dr. Kasmad, S. E. M.M

PEMIMPIN REDAKSI
N. Lilis Suryani, S. E., M.M

DEWAN REDAKSI
Dr. RR Dewi Anggraeni, S.H., M.H
Dr. Udin Ahidin, S. E., M.M
Drs. Waluyo Jati, M.M

MITRA BESTARI
Dr. Dayat Hidayat, M.M
Dr. E. Nurzaman, AM., M.M., M.Si
Dr. Umi Rusilowati, M.M
Dr. Ir. H. Sarwani, M. T., M.M

REDAKSI PELAKSANA
Arga Teriyan
Denok Sunarsi
Gatot Kusjono
Irfan Rizka Akbar

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JENIUS

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan ridhanya sehingga redaksi dapat menyusun Jurnal Ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini. dimaksudkan untuk media komunikasi ilmiah antara para peneliti, dosen, mahasiswa, dan masyarakat ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Penerbitan edisi kali ini, ditampilkan 10 jurnal penelitian, team redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga Jurnal Ilmiah ini pada Volume 4, No.1, September 2020 ini dapat terbit sesuai jadwal. kami tetap mengharapkan tulisan-tulisan dari anda semua, khususnya peneliti, dosen, mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang berasal dari Universitas Pamulang, maupun yang berasal dari luar Universitas Pamulang.

Redaksi menyadari bahwa dalam penyusunan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, Redaksi mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Tangerang Selatan, 10 September 2020

Team Redaksi

**JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

JENIUS

DAFTAR ISI

- ¹Aris Baharuddin, ²Rudi Salam*
**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta**
Hal . 1 - 10
- ¹Muhamad Abid, ²Dede Andi*
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Citra Rasa Betawi**
Hal 11 - 21
- ¹Dayat Hidayat*
**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Agung Abadi Di Jakarta**
Hal 22 - 32
- ¹Arief Budi Santoso, ²Fitriyanti*
**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK.
Kantor Pusat Jakarta Barat**
Hal 33 - 40
- ¹Desi Prasetyani, ²Nariah*
**Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi
Dan Motivasi Kerja**
Hal 41 - 50
- ¹Dodi Prasada, ²Denok Sunarsi, ³Arga Teriyan*
**Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada
DHL Logistic Di Jakarta**
Hal 51 - 59
- ¹Irfan Rizka Akbar, ²Melda Wiguna*
**Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA
Parung, Kab. Bogor**
Hal 60 - 69
- ¹Roni Fadli, ²Hasanudin*
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait
Qur'ani Ciputat**
Hal 70 - 79

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JENIUS

¹Neneng Khoiriah, ²Sari Karmiyati

**Pengaruh Pengetahuan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi
Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan**

Hal 80 - 95

¹N. Lilis Suryani, ²Lily Setyawati Kristianti

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa
Di Jakarta**

Hal 96 - 104

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Hal 105

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta

¹Aris Baharuddin, ²Rudi Salam

^{1,2}Department of Administration Science, Faculty of Social Science,
Universitas Negeri Makassar

Email : aris.baharuddin@unm.ac.id, rudisalam@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,510 > 2,000$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,957 > 2,000$). Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,392X_1 + 0,385X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($33,317 > 2,760$).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif, menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung bermasyarakat. Dalam hal itu kita manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi.

Berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun karyawan yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat kita ketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan dalam organisasi ini adalah tinggi rendahnya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Kinerja, motivasi dan kepemimpinan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Produktifitas dan hasil kinerja sanga

dipengaruhi oleh kinerja yang efektif dan tinggi sehingga organisasi tersebut mampu memberikan hasil terbaik untuk menunjang ekspor-impor. Kinerja karyawan Dewan Kawasan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan lineal dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan/karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya di dalam sebuah organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi pun tidak akan terwujud bila seorang pemimpin yang menghendaki. Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat karyawannya berprestasi dan memberikan hasil dan kinerja terbaik. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim dalam Regina (2010).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

JENIUS

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta ?

KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Kartono (2011) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan

serta tujuan untuk mencapai visi dan misi.

MOTIVASI

Gaya kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

KINERJA

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi di mana karyawan tersebut bekerja

KINERJA KARYAWAN

Menurut pendapat Rivai (2008), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Anwar (2006) mengemukakan kinerja karyawan

merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	62	31	48	37.89	4.208
Motivasi (X2)	62	31	45	38.27	3.676
Kinerja Karyawan (Y)	62	33	46	39.18	3.628
Valid N (listwise)	62				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,208. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,676. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum*

46 dengan *mean score* sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,628

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.588	3.690		2.598	.012
Kepemimpinan (X1)	.392	.088	.455	4.466	.000
Motivasi (X2)	.385	.101	.390	3.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,392X1 + 0,385X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,588 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka

telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,588 point.

- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,392, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,392 maka kinerja karyawan juga akan

mengalami peningkatan sebesar 0,392 point.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,385, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,385 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,643 artinya kepemimpinan

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,610 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

tingkt kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	2.528

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,728 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui

besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.404	2.801

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,414 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar

41,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.361	2.900

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,372 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	2.528

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,530 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	18.160	3.248		5.591	.000
	Kepemimpinan (X1)	.555	.085	.643	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,510 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang

diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.149	3.884		4.158	.000
	Motivasi (X2)	.602	.101	.610	5.957	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,957 > 2,000), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	425.922	2	212.961	33.317	.000 ^b
	Residual	377.127	59	6.392		
	Total	803.048	61			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($33,317 > 2,760$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,643 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,510 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,610 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,957 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh

persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,392X_1 + 0,385X_2$, nilai korelasi sebesar 0,728 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($33,317 > 2,760$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,510 > 2,000$).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,957 > 2,000$).
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($33,317 > 2,760$).

B. Saran

1. Pimpinan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin

- karyawan diperlakukan dengan adil.
2. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
 3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2019). Pengaruh Product Development Dan Promotion Mix Terhadap Peningkatan Penjualan Yang Berdampak Pada Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama”*. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- NitiseMITO, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.

- Rao, Purba, (2012). “*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*”, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi

¹Muhamad Abid, ²Dede Andi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen02466@unpam.ac.id, dosen02463@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Rasa Betawi.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif, sedangkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif, metode penentuan sample menggunakan rumus slovin dari 500 populasi yang ada menjadi 222 responden, metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dan metode analisi data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi atau koefisien penentu, dan uji hipotesis dan operasional variabel peneliti menggunakan variabel bebas (variable independent) yaitu pelatihan kerja dan variabel terikat (variable dependent) yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai thitung 15.812 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05, Tingkat hubungan sebesar 0.532 artinya tingkat hubungan yang kuat.(2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai thitung 18.807 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05. Tingkat hubungan sebesar 0.617 artinya tingkat hubungan yang kuat. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai Fhitung 260.344 > Ftabel 3.04, dan Sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). hasil regresi linear berganda $\hat{Y} = 16.318 + 0.287X1 + 0.506X2$ dimana konstanta sebesar 16.318. Nilai Adjustes R Square sebesar 0.573 yang menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Kompensasi (X2) sebesar 70,4% dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Citra Rasa Betawi adalah perusahaan keluarga yang usahanya bergerak dibidang restoran makanan tradisional, perusahaan ini berdiri dari tahun 1992 sampai dengan saat ini karyawannya kurang lebih 500 karyawan. Berdasarkan observasi pra penelitian di PT Citra Rasa Betawi ditemukan permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan yang muncul adalah banyaknya ketidak pastian manajemen yang membuat karyawan merasa bingung, tidak adanya tujuan yang jelas, target yang spesifik sehingga karyawan kesulitan merealisasikan apa yang menjadi mimpi perusahaan, tidak adanya management review untuk performance perusahaan maupun performance karyawan, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerjanya karena tidak pernah berprestasi dan kurangnya penghargaan kepada karyawan, tidak adanya system insentive ataupun bonus baik bulanan maupun tahunan bagi karyawan, begitu juga dengan gaji karyawan disaat UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta tahun 2019 sebesar Rp 3.940.973 beberapa jabatan gajinya masih di bawah UMR.

Malayu S.P Hasibuan (2013: 202) “Indikator kepuasankerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawandapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan

karyawan merupakan masalah selanjutnya pada PT. Citra Rasa Betawi sedangkan kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2016:75) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan biasanya berdasarkan respon atau sikap atasan pada saat karyawan melakukan pekerjaan, disaat pimpinan melihat dan mengakui hasil pekerjaan sikaryawan maka karyawan akan merasa senang dan mempunyai dorongan untuk bekerja lebih baik lagi, namun sebaliknya apabila karyawan sudah merasa bekerja maksimal namun tidak dilihat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Oleh karena beberapa identifikasi masalah diatas penulis memutuskan untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam kepada perusahaan dengan judul penelitian PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.

2. Rumusan Masalah

- a. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?
- b. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi?
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Citra Rasa Betawi?

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2. Kompensasi

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundang-undangan.

Penulis berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara

(2011: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Sedangkan Handoko (2002: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005: 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

populasi yang diambil oleh penulis di PT. Citra Rasa Betawi adalah sebanyak 500 karyawan diseluruh Jabodetabek.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin (Umar Husain, 2004: 49), dengan tingkat

eror yang ditoleransi sebanyak 5%, berdasarkan perhitungan rumus tersebut didapatkan sampel sebanyak 222 karyawan.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	222	18	75	62.46	10.633
Kompensasi (X2)	222	19	75	67.09	8.454
Kepuasan Kerja (Y)	222	18	75	68.21	7.936
Valid N (listwise)	222				

Gaya Kepemimpinan diperoleh varians minimum sebesar 18 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,24 dengan standar deviasi 10,633. Kompensasi

diperoleh varians minimum sebesar 19 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,70 dengan standar deviasi 8,454. Kepuasan Kerja diperoleh varians minimum

sebesar 18 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,82 dengan standar deviasi 7,936.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil

pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.318	2.354		6.933	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.287	.036	.384	8.041	.000
	Kompensasi (X2)	.506	.045	.539	11.279	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,287X1 + 0,506X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 16,318 diartikan jika Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja sebesar 16,318 point.
- b) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,287, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,287 maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan

sebesar 0,287 point.

- c) Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,506, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompensasi sebesar 0,506 maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
GayaKepemimpinan	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,729 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,785 artinya Kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.701	4.338

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,839 artinya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	.532	.530	5.442

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,532 artinya Gaya Kepemimpinan

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,2% terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785a	.617	.615	4.926

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya Kompensasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839a	.704	.701	4.338

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai

determinasi sebesar 0,704 artinya Gaya Kepemimpinan

dan Kompensasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34.208	2.181		15.683	.000
Kompensasi (X1)	.544	.034	.729	15.812	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung untuk variable Gaya Kepemimpinan 15.812 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel 1.971, atau nilai sig. t untuk Variabel Gaya Kepemimpinan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05

berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk Variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.762	2.650		7.080	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.737	.039	.785	18.807	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung untuk Variable Kompensasi (X2) 18.807 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel 1.971, atau nilai sig. t untuk Variabel Kompensasi

0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk Variabel Kompensasi. Dengan demikian secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
 Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9798.025	2	4899.012	260.344	.000b
	Residual	4121.025	219	18.817		
	Total	13919.050	221			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung 260.344 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 3.04, dan Sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). artinya secara berssama variable bebas yang terdiri dari variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

1.971. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Secara Parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar thitung 18.807 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1),

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar thitung 15.812 > ttabel

Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 260.344 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 3.04, dan $Sig.$ 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05). hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara serempak Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 53.2% Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} 15.812 > t_{tabel} 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 61.7%, Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 18.807 > t_{tabel} 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} 260.344 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 3.04, dan $Sig.$ 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05).

B. Saran

1. Bagi perusahaan agar para pemimpin di perusahaan dapat mengambil keputusan yang bijaksana untuk kebaikan karyawan dan perusahaan, kemudian saran selanjutnya agar para pemimpin di perusahaan lebih sabar dan mampu mengendalikan emosinya dalam menghadapi permasalahan yang sulit ataupun ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan agar perusahaan dapat memberikan program insentif kepada karyawan, memberikan tunjangan transport dan juga mengadakan fasilitas tambahan dengan pihak eksternal untuk kepentingan pinjaman uang, kredit motor/mobil/rumah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi perusahaan agar karyawan senior di perusahaan dapat memberikan arahan dan bimbingan bagi karyawan baru, kemudian saran selanjutnya bagi perusahaan adalah perusahaan harus menciptakan system promosi yang objektif dan kesempatan promosi yang terbuka untuk semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afin Murtie, 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*,. PT. Gelora

- Aksara Pratama. Jakarta
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Algifari. 2013. *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta:
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Edy Sutrisno, 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2014,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-22 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta

¹Dayat Hidayat

Dosen Pasca Sarjana Universitas Pamulang

Email : dosen00002@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,177 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,557 > 2,002$). Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X_1 + 0,403X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($44,952 > 2,770$).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi di samping sumber daya lain, misalnya modal, teknologi dan tentunya uang. manusia merupakan elemen utama sebab manusia yang dapat menggerakkan semua elemen yang berada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang amat penting. Pengelolaan sumber daya manusia selain sangat penting bagi organisasi di sisi lain pengelolaan sumber daya ini mempunyai banyak tantangan. Manusia memiliki karakter berbeda dari sumber daya lain yang ada di dalam suatu organisasi. Alasannya ialah manusia memiliki pikiran dan perasaan, tidak seperti sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati oleh pengaturnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Kinerja diperlukan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan tugas yang telah diterima yang tentunya sebagai kewajibannya. Yang menjadi tolak ukur dalam hal ini ialah kinerja. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak dari suatu kebijakan operasional.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi yang diinginkan, salah satunya cara yang dapat dilakukan ialah selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya melalui faktor kepemimpinan dan motivasi.

Salah satu elemen yang bernilai dalam manajemen dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus-menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam berorganisasi sangat penting dan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan atas prestasi yang telah

dicapai oleh pegawai, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pegawainya.

Aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang berada dalam organisasi ialah motivasi. Motivasi yang selalu ada dalam setiap benak karyawan inilah yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja para karyawannya yang berimbas kepada pencapaian hasil dari sebuah organisasi itu sendiri. Dengan adanya motivasi dalam setiap individu yang diharapkan adalah adanya peningkatan kinerja. Dan motivasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh lebih kepada setiap individu jika kondisi individu tersebut berada di bawah standar.

Pimpinan selain memberikan perintah kerja atau tugas yang perlu diemban oleh bawahannya, pimpinan juga harus dapat memberikan motivasi yang dapat membuat seorang karyawannya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi baik itu yang berasal dari lingkungan perusahaan atau lingkungan di luar perusahaan, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan gairah lebih sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, dengan adanya seorang pemimpin yang bisa memberikan motivasi lebih terhadap bawahan, secara tidak langsung bawahan merasa dirinya dihargai dan dibutuhkan sehingga kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan hasil kerja yang telah diperoleh yang tentunya dapat bermanfaat dan diharapkan oleh organisasi.

Permasalahan lain yang ada di perusahaan ini adalah kinerja dari seorang karyawan yang belum stabil. Masih adanya penurunan-penurunan kinerja yang tidak diinginkan perusahaan. Dalam hal ini mungkin saya sebagai penulis berasumsi bahwa manajer kurang mengetahui motif dari setiap karyawannya maka terjadilah penurunan atau kurang stabilnya kinerja yang dilakukan karyawan dikarenakan kurang adanya motivasi dari dalam atau dari luar perusahaan

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?

KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Danang Sunyoto (2017), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi

orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2017), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

MOTIVASI

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dalam buku manajemen sumber daya manusia dasar kunci keberhasilan. Menurut Hasibuan (2017) bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang

dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Agung Abadi di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sample jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis *Descriptive*

Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	60	31	48	37.38	4.255
Motivasi (X2)	60	28	45	37.23	3.820
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.33	3.620
Valid N (listwise)	60				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,78 dengan standar deviasi 4,255.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,820.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,620

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

2. Analisis Verifikatif.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.810	3.259		2.397	.020
Kepemimpinan (X1)	.415	.079	.488	5.231	.000
Motivasi (X2)	.403	.088	.425	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X1 + 0,403X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 7,810 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,810 point.
- b) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap

ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 point. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,403, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,403 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara

parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut: Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Tabel Hasil

Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.598	2.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,782 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui

besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.461	2.657

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,470 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh

sebesar 47,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.416	2.767

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,428 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.598	2.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,612 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.518	3.059		5.400	.000
	Kepemimpinan (X1)	.584	.081	.686	7.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Tabel Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.306	3.530		4.336	.000
Motivasi (X2)	.618	.094	.652	6.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.274	2	236.637	44.952	.000 ^b
	Residual	300.059	57	5.264	2	
	Total	773.333	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,688 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat

JENIUS

berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X_1 + 0,403X_2$, nilai korelasi sebesar 0,782 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002).

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002).
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770).

Saran

1. Pimpinan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan seadil-adilnya.
2. Pimpinan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi lagi.
3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Multiavisitama

- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2019). Pengaruh Product Development Dan Promotion Mix Terhadap Peningkatan Penjualan Yang Berdampak Pada Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). *The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang*. PINISI Discretion Review, 1(1), 165-174.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- NitiseMITO, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Rao, Purba, (2012). “*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*”, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung*: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press

**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK.
Kantor Pusat Jakarta Barat**

¹Arief Budi Santoso, ²Fitriyanti
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : dosen01152@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional PT. Bank Central Asia, Tbk kantor pusat Jakarta Barat.

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif, metode pengumpulan data diantaranya dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi, dan pembagian kuesioner atau angket. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden atau karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Metode pembuatan skala untuk kuesioner atau angket menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, melalui Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, pengujian Hipotesis melalui Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen dengan persamaan regresi $Y = 10,759 + 0,275 X_1 + 0,386 X_2$. Dari pengujian Hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,189 > 2,770$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sangat penting bagi karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk terhadap kinerja kerja, dalam penelitian ini untuk mengukur Kepemimpinan dan Disiplin Kerja karyawan menggunakan hasil pra riset kepemimpinan dan jumlah absensi karyawan.

kepemimpinan kerja pada karyawan PT Bank BCA hasil pra riset ke 10 orang karyawan dari 60 orang karyawan menunjukkan hasil nilai rata-rata skor adalah 3,23. Kepemimpinan kerja pada karyawan masih kurang baik kepemimpinannya. Dapat di lihat di atas bahwa pimpinan belum mampu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan kepada karyawannya, kemudian pimpinan masih kurang bersikap adil dalam memberikan tugas dan sanksi kepada karyawannya serta kurang adanya kerja sama antar pemimpin dan karyawan dengan berkomunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah.

Tabel 1.

Absensi Karyawan PT.BCA Per Juni 2018 - Mei 2019

Sumber :HRD PT Bank Central Asia Tbk tahun 2018 – 2019.

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa ketidakhadiran pada PT. Bank Central Asia, Tbk sangat tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk.”

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk ?
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk ?
3. Adakah pengaruh antara kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Central Asia Tbk ?

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2017:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2017:215) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai yang berjumlah 60 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2017:82)

Adapun sempling jenuh yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.Bank Central Asia,Tbk yang berjumlah 60 karyawan.

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Sugiyono 2017:44) .

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, Auto korelasi, regresi berganda , koefisien korelasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Auto korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi Uji Darbin-Watson (DW test) berikut ini kriteria yang menjadi acuannya:

Tabel 1 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2016:184)

Sumber : Data Primer, tahun 2019, diolah dengan SPSS Versi 25

Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.522	2.964	2.052

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X1), Kepemimpinan)X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.052 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460 sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Si g.
1 (Constant)	10.759	4.483		2.400	.020
Kepemimpinan)X1)	.275	.100	.294	2.744	.008
Disiplin Kerja(X1)	.386	.078	.530	4.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer, tahun 2019 diolah dengan SPSS Versi 25.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel diatas dengan persamaan sebagai

berikut: $Y = 10,759 + 0,275X_1 + 0,386X_2$

Dimana : Nilai konstanta sebesar 10,759 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 10,759 point.

- 1) Nilai Kepemimpinan (X_1) 0,275 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275 point.
- 2) Nilai disiplin kerja (X_2) 0,386 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 point

Tabel 4

Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.522	2.964

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X_1), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data Primer diolah.

Hasil

Sumber: Data Primer tahun 2019, diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas,

diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,733 artinya variabel Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (K_d) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.522	2.964

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X_1), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data Primer tahun 2019, diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) nilai R -square sebesar 0,538 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 53,8% sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (t hitung)

Pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja

(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

(a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

(b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini: $t_{tabel} = t_{\alpha,df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (60-2) = 58, maka $t_{tabel} = 2,002$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < Sig.0,05$

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	22.305	4.533		4.921	.000	
Kepemimpinan (X1)	.545	.100	.583	5.468	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Primer tahun 2019, diolah dengan SPSS Versi 25.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,468 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk.

A. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	16.028	4.273		3.751	.000	
Disiplin Kerja(X1)	.502	.069	.691	7.273	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer tahun 2019, diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,273 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk.

B. Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Hipotesis (Uji F)
Secara Simultan Antara
Kepemimpinan (X1) dan Disiplin
Kerja (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.162	2	291.581	33.189	.000 ^b
	Residual	500.771	57	8.785		
	Total	1083.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X1),
Kepemimpinan)X1)

Sumber : Data Primer tahun 2019,
diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (33,189 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan *p* value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka *H*₀ ditolak dan *H*₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan** pada PT.Bank Central Asia, Tbk.berpengaruh signifikan dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,468> 2,002), dengan demikian *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
- Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan** pada

PT.Bank Central Asia, Tbk berpengaruh signifikan dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,273 > 2,002), dengan demikian *H*₀ ditolak dan *H*₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y)

- Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan** di PT. Bank Central Asia,Tbk. Berpengaruh secara simultan dengan persamaan regresi $Y = 10,759 + 0,275X1 + 0,386X2$. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (33,189 > 2,770), dengan demikian *H*₀ ditolak dan *H*₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank Central Asia, Tbk

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,468> 2,002), dengan demikian *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,273 > 2,002), dengan demikian *H*₀ ditolak dan *H*₂ diterima artinya terdapat

pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y)

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Dengan persamaan regresi $Y = 10,759 + 0,275X_1 + 0,386X_2$. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,189 > 2,770)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk

B. Saran

1. PT. Bank Central Asia, Tbk, perlu lebih baik lagi pimpinan harus konsisten dalam menerima masukan dari karyawan sehingga karyawan merasa di hargai dan di beri kesempatan untuk bisa mengasah kemampuannya.
2. PT. Bank Central Asia, Tbk, perlu lebih baik lagi pimpinan harus secara konsisten hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahan mengalami kesulitan sehingga pekerjaan dapat di selesaikan tepat waktu.
3. PT. Bank Central Asia, Tbk, harus lebih baik lagi pimpinan harus konsisten dalam menjalin kerja sama antara atasan dan bawahan dengan baik sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan mendapatkan hasil

kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Keith Davis, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017.
- Afandi, Pandi, "Manajemen Concept dan Indicator Human Resources Management.", Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Budi Utama, Yogyakarta, 2016
- Bangun Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2012.
- Effendy, "Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi.", Citra Aditia Bakti, Bandung, 2015
- Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017
- Halsey, George d, "Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda". Edisi Terjemahan, Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Handayani, R. D. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang", Journal Of Pariwisata, II, I. 2016.
- Hasibuan, Malayu S P, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kesembilan Belas Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2016.

- Hasibuan, Malayu S P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Kedua Puluh dua Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2018
- Hasibuan, Malayu S P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh belas Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2013
- Paramitadewi, F, Suharsimi, “*Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*”, E-Jurnal Manajemen Unud, , 6(6).2017
- Respatiningsih I. & Sudirjo, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, Serat, Acitya, (3), 56.
- Rivai, Veitzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*”, Cetakan Ke Tujuh, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2015
- Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Ke Sembilan, Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Sigian, Sondang P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Ke Sembilan, Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Soekarso, Iskandar Putong, “*Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*”, Edisi Pertama, Erlangga, Jakarta, 2015
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*”, Alfabeta, Bandung, 2018
- Sugiyono, “*Metode Penelitian*”, Cetakan Ke Dua Puluh Enam, Alfabeta, Bandung, 2018.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, E, Singodimedjo ., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Ke Sembilan, Kencana, Jakarta, 2017.
- Sutrisno, E., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Prenada Media, Jakarta, 2015.
- Sutrisno, Edy , “*Teori Dan Praktek Kepemimpinan*”, Cetakan Ke Enam, Kencana, Jakarta, 2017.
- Wibowo, “*Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*”, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Depok, 2015
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi kelima, Cetakan ke duabelas, Raja Grafindo Persada, Depok, 2017

Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja

¹Desi Prasetyani, ²Nariah

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : Dosen02496@unpam.ac.id, dosen02459@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 24 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 40,9%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 29,9%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,006 < 0,05$. Kompetensi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 52,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai garda terdepan dalam memberikan dan berbagi ilmu pengetahuan sangatlah berjasa dalam dunia pendidikan. Mereka yang disebut pahlawan tanpa tanda jasa rela mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya demi mengajarkan anak didiknya yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja guru dituntut untuk memberikan hasil yang baik bagi peserta didik. Harus mampu menciptakan murid yang berprestasi di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Namun tuntutan dan tanggung jawab ini tidak disertai dengan imbal balik yang akan diterimanya. Kinerja guru tidaklah maksimal jika tidak didukung oleh, fasilitas, sarana dan prasarana sekolah yang memudahkan para guru dalam memberikan pelajaran. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Wirawan (2012:5)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, Sutrisno (2016:203)

Kompetensi seorang guru sangat berperan dalam membangun dunia pendidikan di Indonesia. Setiap guru diuntut harus memiliki kompetensi, dan

bahkan kompetensi guru juga harus dikembangkan sesuai dengan kemajuan dunia pendidikan. Kompetensi guru tidak hanya dalam bidang ilmu pelajaran yang akan diajarkannya, namun juga harus mampu menjadi tauladan dan pemimpin yang baik yang dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada murid-muridnya

Motivasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2016:111). Pemberian motivasi juga penting bagi para guru, karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Kurangnya dukungan motivasi baik materil maupun non materil akan mengganggu kinerja guru dalam upaya memberikan pelajaran kepada peserta didiknya.

Berdasarkan latar belakang di atas, kurangnya peningkatan kompetensi berupa pelatihan dan pendidikan formal serta kurangnya sarana pemberian motivasi finansial akan mengurangi dan menghambat kinerja guru dalam meningkatkan prestasi guru dan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai "URGENSI KINERJA GURU SMK VIA MEDIKA MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA".

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika?
- Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika?
- Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika?.

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika
- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Peningkatan kinerja guru SMK Via Medika

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)

- Sikap (*attitude*)
- Minat (*interest*).

2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Salah satu upaya yang digunakan untuk pengukuran motivasi, yaitu teori yang dikemukakan oleh Maslow yang menjadi Indikator motivasi menurut Hasibuan (2016:154) adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan Psikologi (*physiological needs*)
- Keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)
- Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*)
- Penghargaan dan pengakuan (*esteem or status needs*)
- Aktualisasi diri (*self actualization*)

3. Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Wirawan (2012:166) adalah :

- Keterampilan kerja
- Kualitas
- Tanggung jawab
- Disiplin
- Prakarsa
- Kerja sama
- Kuantitas

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 responden SMK Via Medika Ciputat Tangerang

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus di mana semua anggota populasi yang berjumlah 24 dijadikan sampel/responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya

adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui baik tidaknya instrumen dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X ₁)	24	39	58	1162	48,42	4,053
Motivasi (X ₂)	24	30	44	858	35,75	3,981
Kinerja (Y)	24	51	66	1371	57,13	3,971
Valid N (listwise)	24					

Skor total instrument Kompetensi (X₁) sebesar 1162 dan rata-rata skor 4,03 (48,42 : 12 jumlah instrument) masuk kedalam interval 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, peningkatan Kompetensi guru SMK Via Medika saat ini sudah Baik.

Skor total instrument Kompetensi (X₂) sebesar 858 dan rata-rata skor 3,58 (35,75 : 10 jumlah instrument) masuk kedalam interval 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, Motivasi guru SMK Via Medika saat ini sudah Baik.

Skor total instrument Kinerja (Y) sebesar 1371 dan rata-rata skor 4,08 (57,13 : 14 jumlah

instrument) masuk kedalam interval 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, Peningkatan Kinerja guru SMK Via Medika saat ini sudah Baik.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun hasil pengujiannya adalah:

Tabel 2. Output Regresi Berganda Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19,750	7,760		2,545	,019
Kompetensi (X ₁)	,501	,157	,511	3,195	,004
Motivasi (X ₂)	,367	,160	,368	2,303	,032

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Coefisientsa di atas diketahui persamaan adalah $Y = 19,750 + 0,501(X_1) + 0,367(X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah pengaruh positif Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y). Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Constant = 19,750 disimpulkan bahwa, nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 19,750 satuan dengan asumsi variabel Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) bernilai tetap atau tidak berubah.
- b) Koefisien regresi b₁ = 0,501 disimpulkan apabila Kompetensi (X₁) meningkat

satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,501 satuan.

- c) Koefisien regresi b₂ = 0,367 disimpulkan apabila Motivasi (X₂) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,367 satuan.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi (KD) angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat). Koefisien determinasi dilambangkan dengan R Square (r²):

Tabel 3. Output Determinasi Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,382	3,121

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₁)

Berdasarkan tabel Model Summary di atas diketahui R Square 0,409 maka disimpulkan kontribusi pengaruh Kompetensi (X₁)

Terhadap Kinerja (Y) sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 4. Output Determinasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 ^a	,299	,267	3,400

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)

Berdasarkan tabel Model Summary di atas diketahui R Square 0,299 maka disimpulkan kontribusi pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) sebesar

29,9% dan sisanya 71,1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 5. Output Determinasi Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,483	2,854

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary^b di atas diketahui R Square 0,528 maka disimpulkan kontribusi pengaruh Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan Uji F.

Pengujian parsial dilakukan melalui uji t dengan membandingkan thitung (th) dengan ttabel (tt) pada α 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Sedangkan

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,074 atau nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 2,074 atau nilai sig \geq 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 9. Output Uji t (Parsial) Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,787	7,800		3,434	,002
	Kompetensi (X ₁)	,627	,161	,640	3,903	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients^a di atas diketahui nilai t_{hitung} 3,903 > t_{tabel} 2,074 atau nilai sig 0,001 < 0,05 maka

Ho₁ ditolak dan Ha₁ maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap

Kinerja Guru (Y) pada SMK
Via Medika Tangerang.

**Tabel 10. Output Uji t (Parsial) Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,632	6,403		5,877	,000
	Motivasi (X ₂)	,545	,178	,547	3,062	,006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* di atas diketahui nilai $t_{hitung} 3,062 > t_{tabel} 2,074$ atau nilai sig $0,006 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang..

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂)

**Tabel 11. Output Uji F (Simultan) Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,554	2	95,777	11,757	,000 ^b
	Residual	171,071	21	8,146		
	Total	362,625	23			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₁)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas diketahui nilai $F_{hitung} 11,757 > F_{tabel} 3,467$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang.

secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F. Kaidah pengujian signifikansi :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} 3,467$ atau nilai sig $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel} 3,467$ atau nilai sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 26,787 + 0,627(X_1)$. Kontribusi pengaruh Kompetensi (X₁)

Terhadap Kinerja (Y) sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,903 > t_{tabel} 2,074$ atau nilai sig $0,001 < 0,05$

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 37,632 + 0,545(X_2)$. Kontribusi pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 29,9% dan sisanya 71,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,062 > t_{tabel} 2,074$ atau nilai sig $0,006 < 0,05$.

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 19,750 + 0,501(X_1) + 0,367(X_2)$. Kontribusi pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,757 > F_{tabel} 3,467$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan

regresi $Y = 26,787 + 0,627(X_1)$.

Kontribusi pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,903 > t_{tabel} 2,074$ atau nilai sig $0,001 < 0,05$

2.) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 37,632 + 0,545(X_2)$. Kontribusi pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 29,9% dan sisanya 71,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,062 > t_{tabel} 2,074$ atau nilai sig $0,006 < 0,05$.

3. Terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Via Medika Tangerang hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 19,750 + 0,501(X_1) + 0,367(X_2)$. Kontribusi pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,757 > F_{tabel} 3,467$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$

B. Saran

1. Skor terendah pada instrument ini yaitu pada instrument no 6 dengan rata-rata skor 3,58 meskipun skor ini masuk kedalam kategori Baik namun juga terendah dibanding skor instrument lainnya, maka dari

itu disarankan agar guru lebih menguasai lebih dari satu bidang ilmu pengetahuan

2. Skor terendah pada instrument ini yaitu pada instrument no 2 dengan rata-rata skor 2,75 dan no 1 dengan rata-rata skor 2,79, maka dari itu disarankan agar pihak sekolah lebih meningkatkan secara materi khususnya gaji dan upah guru agar kebutuhan guru terpenuhi selama dan dapat mampu memenuhi taraf hidup guru dan keluarganya
3. Skor terendah pada instrument ini yaitu pada instrument no 13 dengan rata-rata skor 3,75 meskipun skor ini masuk kedalam kategori Baik namun juga terendah dibanding skor instrument lainnya, maka dari itu disarankan agar pihak sekolah lebih menyesuaikan jumlah jam pengajaran yang diberikan sesuai dengan kemampuan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal hawi, 2013. Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam, Jakarta; Rajawali Pers
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Astrid Setianing Hartanti dan Tjutju Yuniarsih (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN Vol.3No.1, Januari 2018, Hal.19-27
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Multiavisitama
- Hasibuan. S. P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 045/U/2002
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad Hasan (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix* Volume 5 Nomor 2 Desember 2017
- Ratika Sari Dewi, Taufani C. Kurniaitun dan Abubakar (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *urnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXV No.1 April 2018
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama

- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yenny (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm 98-105
- Yohanes Sukamto, Pardjono (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. *JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN*, Volume 9, Nomor 2, September 2016
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.

**Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi
Pada DHL Logistic Di Jakarta**

¹Dodi Prasada, ²Denok Sunarsi, ³Arga Teriyan

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : ¹dosen02454@unpam.ac.id, ²denoksunarsi@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,918 > 2,006$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,356 > 2,006$). Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $Y = 8,221 + 0,435X_1 + 0,363X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,846 > 2,780$).

Kata Kunci : Etos Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurniawan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Samudra (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi wajib diserahkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan ke dalam sistem membayar Acheampong. (2010).

Faktor etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja

yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain: Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur. Kerja adalah amanah, harus bekerja penuh dengan integritas. Kerja adalah panggilan, harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab. Kerja adalah aktualisasi, harus bekerja penuh semangat. Kerja adalah ibadah, harus bekerja serius dengan penuh pengabdian. Kerja adalah seni, harus bekerja kreatif penuh suka cita. Kerja adalah kehormatan, harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan. Kerja adalah pelayanan, harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kompensasi. Kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (*direct financial compensation*) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) berupa tunjangan, dan kompensasi non-finansial dalam bentuk insentif dan fasilitas Andico dkk. (2013) rendahnya komitmen karyawan disebabkan oleh pemberian insentif yang selalu tidak tepat waktu yang berdampak terhadap komitmen karyawan pada organisasinya

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara etos kerja terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta ?
2. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta ?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta ?

KAJIAN TEORI ETOS KERJA

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2017) berpendapat “Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan.

KOMPENSASI

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Menurut Simamora (2014) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas

jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Windy dan Gunasti (2012) “Pengertian komitmen organisasi menurut Mathins dan Jackshon adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 responden DHL Logistic di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos kerja (X1)	55	30	48	37.13	4.489
Kompensasi (X2)	55	28	48	37.45	3.568
Komitmen organisasi (Y)	55	32	48	37.98	3.649
Valid N (listwise)	55				

Etos kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,13 dengan standar deviasi 4,489. Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,45 dengan standar deviasi 3,568. Komitmen organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,98 dengan standar deviasi 3,649.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.221	3.370		2.439	.018
Etos kerja (X1)	.435	.083	.535	5.222	.000
Kompensasi (X2)	.363	.105	.355	3.463	.001

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,221 + 0,435X1 + 0,363X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,221 diartikan jika etos kerja dan kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai komitmen organisasi sebesar 8,221 point.
- 2) Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,435, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan etos kerja sebesar 0,435 maka

komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,435 point.

- 3) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,363, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,363 maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,363 point

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui

tingkt kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Etos kerja Terhadap Komitmen organisasi.

		Etos kerja (X1)	Komitmen organisasi (Y)
Etos kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
Komitmen organisasi (Y)	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,736 artinya etos kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi

		Kompensasi (X2)	Komitmen organisasi (Y)
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
Komitmen organisasi (Y)	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Etos kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.613	2.269

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,792 artinya etos kerja dan kompensasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel

independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos kerja Terhadap Komitmen organisasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.533	2.493

a. Predictors: (Constant), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,542 artinya etos kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,2% terhadap komitmen organisasi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.422	2.774

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,433 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% terhadap komitmen organisasi.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.613	2.269

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,628 artinya etos kerja dan kompensasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,8% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Etos kerja Terhadap Komitmen organisasi.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.765	2.826		5.579	.000
	Etos kerja (X1)	.598	.076	.736	7.918	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

tabel atau ($7,918 > 2,006$), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasi diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.793	3.980		3.214	.002
	Kompensasi (X2)	.673	.106	.658	6.356	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,356 > 2,006$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Etos kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.343	2	225.671	43.846	.000 ^b
	Residual	267.639	52	5.147		
	Total	718.982	54			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,846 > 2,780$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos

kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Etos kerja Terhadap Komitmen organisasi

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan korelasi sebesar 0,736 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,918 > 2,006$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasi diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan korelasi sebesar 0,658 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,356 > 2,006$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi diterima.

3. Pengaruh Etos kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi

Etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,221 + 0,435X_1 + 0,363X_2$, nilai korelasi sebesar 0,792 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor

lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,846 > 2,780$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- a. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,918 > 2,006$).
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,356 > 2,006$).
- c. Etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,846 > 2,780$).

B. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan

apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian kompensasi yang lebih inten lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham (Analisis Pada Perusahaan Property dan Real Estate Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 12(2).
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham (Analisis Pada Perusahaan Property dan Real Estate Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 12(2).
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Binis*, 1(1).
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Keller dan Armstrong (2017) *“Prinsip-prinsip Pemasaran”*. Edisi Kedua Belas”. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Kevin Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*,

- Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). “*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*”. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler & Keller (2016) “*Manajemen Pemasaran*”. PT. Macaman Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Kotler (2016) “*Manajemen Pemasaran*”. Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Lupiyadi, Rambat (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa* edisi 2 , Jakarta : Salemba Empat.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- Prasada, D., Sarwani, S., & Catio, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 195-207.
- Rao, Purba, (2012). “*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*”, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Supatmin, S., Septiani, F., & Jasmani, J. (2018). Pelatihan Kewirausahaan Tanaman Sayur Mayur Dengan Teknik Hidroponik Untuk Meningkatkan Perekonomian Keluarga Pada MTS Insan Madani Di Desa Tegallega Rahong Hilir Cigudeg Bogor Barat Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(1), 141-151.
- Susanti, N., & Jasmani, J. (2020). The Influence of Product Quality and Service Quality on Customer Satisfaction at Mitra 10 in Depok. *Jurnal Office*, 5(2), 75-84.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- T Triyadi, U Ahidin, J Jasmani - *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2019. Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Surya Karya Prima Di Jakarta.
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., Irmal, I., Supiyan, D., & Rostikawati, D. (2020). Menumbuhkan Kebiasaan Hidup Cermat Dengan Memanfaatkan Celengan di Lingkungan Desa Cidokom Kecamatan Gunung Sindur. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 147-152
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

**Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA
Parung, Kab. Bogor**

¹Irfan Rizka Akbar, ²Melda Wiguna

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [1dosen02461@unpam.ac.id](mailto:¹dosen02461@unpam.ac.id), [2dosen02513@unpam.ac.id](mailto:²dosen02513@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif, artinya penelitian ini hanya sebatas mengungkap suatu permasalahan dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan dari permasalahan yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey melalui teknik wawancara, kuisioner, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor yang berjumlah 50 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai korelasi (r) antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) 0,819 yang artinya terdapat hubungan positif yang **sangat kuat** antara motivasi dan prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 67,08%, nilai koefisien determinasi $KD = 32,92\%$ ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi (X) berpengaruh dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 67,08%, sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 67,08\%) = 32,92\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier sederhana terdapat hasil $Y = 6,975 + 0,822 X$. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji t ”, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,88 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor.

Kata kunci : Motivasi dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1).

Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan

keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud.

Salah satu cara supaya prestasi kerja guru semakin meningkat adalah memotivasinya misalnya dengan adakan rekreasi atau family gathering setiap kali siswa selesai Ujian Nasional, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dan lain sebagainya.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orang tua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumber daya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam

pelaksanaan pendidikan disekolah.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya termasuk guru untuk dapat menunjang aktifitas sekolah demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. SDM sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap guru pasti memiliki kejenuhan, karena guru tersebut melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Hal ini akan menimbulkan menurunnya prestasi guru. Kejenuhan tersebut akan menjebak guru yang bersangkutan pada rutinitas kerja dan situasi yang monoton, dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja guru tersebut.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk motivasi kerja. Perusahaan juga harus memberikan berbagai motivasi lain diantaranya pemberian motivasi positif yang meliputi kenaikan gaji, promosi jabatan, tunjangan, bonus dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya motivasi dapat

memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat menciptakan tujuan pendidikan. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan.

Karena tanpa adanya motivasi dalam diri seorang guru, dikhawatirkan guru tidak bisa memberikan kontribusi baik untuk sekolah. Berkaitan dengan motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Istilah dalam Pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong

individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Prestasi kerja merupakan hal yang dinamis dan berubah-ubah yang dimiliki guru. Prestasi kerja guru yang tinggi selalu diharapkan agar kinerja serta produktifitas yang dihasilkan juga bagus. Tidak adanya motivasi menjadi faktor penurunan prestasi kerja guru dimana masih banyak guru yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat ke sekolah. Alhasil, Pelaksanaan kegiatan menjadi terhambat karena waktu yang sebelumnya sudah ditentukan menjadi terbuang.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang guru, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang guru. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja guru bersangkutan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Mary Parker Follet misalnya, mendefinisikan “Manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan

METODE PENELITIAN**1. Populasi**

Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, yang berjumlah 50 orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus yaitu dengan cara teknik penentuan sampelnya mengikut sertakan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis mengikut sertakan seluruh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor.

3. Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 10 pernyataan tentang motivasi dan 10 pernyataan tentang kinerja yang diberikan kepada para karyawan atau responden dan kemudian dikumpulkan kembali. Daftar pernyataan berisi persepsi karyawan terhadap motivasi dalam lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan oleh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

HASIL PENELITIAN**1. Analisis Variabel Motivasi (X)**

Data hasil jawaban 50 responden terhadap pengaruh motivasi (X) diperoleh melalui kuisisioner yang terdiri dari 10 unsur pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisis oleh penulis dengan menggunakan presentase jawaban semuanya itu

tertuang dan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Jumlah hasil pernyataan = $SS+S+R+TS+STS$ yaitu = $142+223+121+14+0 = 500$ dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

Jawaban SS =

$$\frac{142}{500} \times 100\% = 28,4\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{223}{500} \times 100\% = 44,6\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{121}{500} \times 100\% = 24,2\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{14}{500} \times 100\% = 2,8\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$$

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,927.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *mean score* sebesar 3,87 dengan standar deviasi 4,486.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan

2. Analisis Variabel Prestasi Kerja (Y).

Sedangkan hasil jawaban dari 50 responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode persentase jawaban, yang hasilnya

JENIUS

terurai dapat dilihat dibawah ini: jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu =

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,025 + 0,365X_1 + 0,344X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Jawaban SS =

$$\frac{138}{500} \times 100\% = 27,6\%$$

Jawaban S = $\frac{216}{500} \times 100\% = 43,2\%$

Jawaban R = $\frac{141}{500} \times 100\% = 28,2\%$

Jawaban TS = $\frac{5}{500} \times 100\% = 1\%$

Jawaban STS = $\frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$

Perhitungan Uji

1. Uji Validitas

Variabel X (Motivasi)

$$r_{x_{hit}} = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

Dimana :

r = Nilai r-hitung

n = Jumlah sampel (responden)

Xi = Skor setiap butir

Xt = Skor total butir seluruh pernyataan

N	= 50
$\sum Xi$	= 201
$\sum Xt$	= 1993
$\sum Xi^2$	= 837
$\sum Xt^2$	= 80677
$\sum XiXt$	= 8159

$$r_{x_{hit}} = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

138+216+141+5+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{50.8159 - 400593}{\sqrt{(50.837 - (201)^2)(50.80677 - (1993)^2)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{(41850 - 40401)(4033850 - 3972049)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{(1449)(61801)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{89549649}} \\ &= \frac{7357}{9463,06763} \\ &= 0,777 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} (0,777) > r_{tabel} (0,279)$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 variabel motivasi dapat dikatakan valid dan seperti itu seterusnya.

Variabel Y (Prestasi Kerja)

$$r_{y_{hit}} = \frac{n \sum YiYt - (\sum Yi)(\sum Yt)}{\sqrt{\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\} \{n \sum Yt^2 - (\sum Yt)^2\}}}$$

Dimana :

r = Nilai r-hitung

n = Jumlah sampel (responden)

Yi = Skor setiap butir

Yt = Skor total butir seluruh pernyataan

N	= 50
$\sum Yi$	= 197
$\sum Yt$	= 1987
$\sum Yi^2$	= 803
$\sum Yt^2$	= 80207
$\sum YiYt$	= 7952

$$r_{xy} = \frac{n \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{\{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\} \{n \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2\}}}$$

$$= \frac{50.7952 - 197.1987}{\sqrt{(50.803 - (197)^2)(50.80207 - (1987)^2)}}$$

$$= \frac{397600 - 391439}{\sqrt{(40150 - 38809)(4010350 - 3948169)}}$$

$$= \frac{6161}{\sqrt{(1341)(62181)}}$$

$$= \frac{6161}{\sqrt{83384721}}$$

$$= \frac{6161}{9131,52348}$$

$$= 0,675$$

Dari tabel hasil analisis instrumen prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari no 1 sampai nomor 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0,279. Sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total yang sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki.

2. Uji Reliabilitas

Mencari Varian Total Variabel Motivasi (X)

$$S_1 = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum xt)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

N = 50

$\sum X_t = 1993$

$\sum X_i^2 = 80677$

$$S_1 = \frac{80677 - \frac{(1993)^2}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80677 - \frac{3972049}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80677 - 79440,98}{50}$$

$$S_1 = \frac{1236,02}{50}$$

$$S_1 = 24,720$$

Mencari Realibilitas Variabel dengan Cronbach Alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5,742}{24,720} \right)$$

$$= 1,111 \times (1 - 0,23228)$$

$$= 1,111 \times 0,76772 = 0,853$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,853 > 0,279$) sehingga instrumen penelitian variabel motivasi (X) dapat dikatakan reliabel

Mencari Varian Total Variabel Prestasi Kerja (Y)

$$S_1 = \frac{\sum yt^2 - \frac{(\sum yt)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

N = 50

$\sum Y_t = 987$

$\sum Y_t^2 = 80207$

$$S_1 = \frac{80207 - \frac{(987)^2}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80207 - \frac{974169}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80207 - 19483,38}{50}$$

$$S_1 = \frac{60723,62}{50}$$

$$S_1 = 12114,472$$

Mencari Realibilitas Variabel dengan Cronbach Alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5,919}{12114,472} \right)$$

$$= 1,111 \times (1 - 0,00049)$$

$$= 1,111 \times 0,99951 = 1,110$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari pada r_{tabel} ($1,110 > 0,279$) sehingga instrumen penelitian variabel kinerja guru (Y) dapat dikatakan reliabel

3. Koefisien Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50.1993 - 1993.1987}{\sqrt{(50.(80677) - (1993)^2)(50.80207 - (1987)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{4010900 - 3960091}{\sqrt{(4033850 - 3972049)(4010350 - 3948169)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{\sqrt{(61801)(62181)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{\sqrt{3842847981}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{61990,708828017}$$

$$r_{xy} = 0,819$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,819 yang artinya terdapat hubungan positif yang **sangat kuat** antara motivasi dan prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor

PEMBAHASAN PENELITIAN

HASIL

1. Motivasi

Hasil jawaban dari 50 responden terhadap motivasi yang terdiri dari 10 unsur pernyataan, jawaban tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan persentase. Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu = 142+223+121+14+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100%. depkripsi data dari variabel motivasi guru berdasarkan skala dengan data keseluruhan .Motivasi guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, sudah baik berdasarkan hasil kuisisioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh SS = 28,4% + S = 44,6% = 73%.

2. Prestasi Kerja

Sedangkan hasil jawaban dari 50 responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode persentase. Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu = 138+216+141+5+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100%. Hasil olahan kuisisioner menunjukkan bahwa prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, berdasarkan

JENIUS

hasil antara lain $SS = 27,6\% + S = 43,2\% = 70,8\%$ sudah baik

3. Korelasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,819$ yang berarti korelasi antara motivasi dengan kinerja guru berada pada katagori sangat kuat dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $67,08\%$ menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar $67,08\%$ dan sisanya sebesar $32,92\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

4. Regresi Linier Sederhana

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar $6,975$. Hal ini berarti jika motivasi (X) naik satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar $0,822$.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

1. Motivasi guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, sudah baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh $SS = 28,4\% + S = 44,6\% = 73\%$.
2. Hasil olahan kuesioner menunjukan bahwa prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor sudah baik berdasarkan hasil antara lain $SS = 27,6\% + S = 43,2\% = 70,8\%$.
3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi variabel sebesar $0,819$; Uji Regresi Linier $Y = 6,975 +$

$0,822X$; Uji Determinasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar $67,08\%$ sedangkan sisanya $32,92\%$, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Uji signifikan diperoleh dari $9,88$, dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,88 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis mencoba mengemukakan motivasi sangatlah mendukung akan meningkatnya sebuah prestasi kerja agar pekerjaan yang dikerjakan oleh guru menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para guru atau memotivasi guru. Maka disarankan:

1. Ruang istirahat guru tertata rapi dan bersih.
2. Adanya jenjang karir untuk guru yang berprestasi
3. Setiap guru saling mendukung antara satu sama lain
4. Setiap guru mampu bekerjasama dalam individu maupun kelompok

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal*

- Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2016.
- Handoko, Hani. T. *Manajemen*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPF, 2011.
- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Jakni. *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sikula, Andrew F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Aditya Media, 2014.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana, 2011.
- Suwanto dan Priansa, J. Donni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Triswanto, Sugeng. *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Bebas Stres*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010.
- Umi, Narimawati. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis, 2010.
- Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta, 2016.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat

¹Roni Fadli, ²Hasanudin

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [¹dosen02328@unpam.ac.id](mailto:dosen02328@unpam.ac.id), [²dosen02482@unpam.ac.id](mailto:dosen02482@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat.

Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t hitung.

Hasil penelitian ini nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung sebesar 5,906 > ttabel 201 dengan Sig 0,000 < 0,05. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanpa peran guru, proses pembelajaran akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu peran guru dalam upaya menyukseskan pendidikan selalu ditingkatkan dalam pengelolaan pendidikan, dan kinerja atau kinerja guru harus selalu ditingkatkan, mengingat tantangan dunia pendidikan, guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di era global. Selain itu, diperlukan pendampingan dan bimbingan pemerintah yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas guru.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi, dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan kebutuhan khusus yang pada akhirnya dapat langsung tercermin dalam keluaran yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kualitas pekerjaan guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan / pengajaran di lembaga pendidikan / sekolah.

Motivasi menjadi pembaharuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi dalam agensi melibatkan individu dengan perilaku berbeda. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer atau kepala sekolah, karena manajer atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Perbaikan dan pengembangan

organisasi juga harus mencakup upaya untuk memahami setiap orang yang berperilaku dengan cara tertentu agar dapat menciptakan kekuatan pendorong karyawan untuk mencapai atau mencapai tujuan kepuasan.

Kemajuan Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Dalam mengejar tujuan suatu organisasi di sekolah harus didukung oleh kinerja yang baik dari guru di lembaga tersebut, yaitu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat diketahui bahwa terdapat permasalahan dengan kinerja guru yang rendah misalnya kualitas pekerjaan yang masih rendah akibat guru yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dan kebersihan. Persentase tanggung jawab masih rendah, karena ada guru yang tidak mau mengakui pekerjaannya dan kesalahannya saat mengambil keputusan yang tidak tepat. Kerja sama masih rendah, karena masih ada guru yang kesulitan bekerja dengan guru tertentu. Inisiatif yang rendah, hal ini terlihat dari situasi dimana guru tidak memiliki inisiatif pribadi untuk mengerjakan pekerjaan lain di waktu luangnya, namun sebagian guru hanya mengisi waktu kerjanya dengan hal-hal lain di luar pekerjaan, seperti bermain internet dan bermain alat komunikasi.

Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat senantiasa berupaya meningkatkan kinerja para pengajarnya guna menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf, diantaranya dengan pemberian berbagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, bukan hanya faktor-faktor tersebut yang memengaruhi kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika dia memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang bermotivasi tinggi akan antusias dengan tanggung jawab mereka, karena mereka telah menetapkan tujuan. Motif inilah yang menjadi penggerak mereka, sehingga mereka ingin bekerja keras.

“Motivasi adalah keadaan kepribadian seseorang yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan” (Handoko, 2013: 252). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada pada diri seseorang dan mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam praktiknya, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Guru dengan moral yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Loyalitas dan moralitas terbukti dari fakta bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mereka akan lebih memperhatikan, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, guru atau staf membutuhkan motivator yaitu untuk memenuhi kebutuhan fisik dan nonfisik. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, guru atau staf pasti ingin bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penelitian yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Zubaidah (2016) yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2015:455), “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan menurut Silalahi (2013:341) “motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya”.

Menurut Mashlow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:105), dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

2. Kebutuhan keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih

tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.
4. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup

misalnya: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Edison (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), “kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh

pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. **Tanggung Jawab**
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. **Kerjasama**
Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden Yayasan Bait Qur’ani At Tafsir Ciputat.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Kuesioner

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja X

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Score	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kebutuhan fisik										
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	17	17	7	8	1	50	191	3,82	Baik
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	17	17	7	8	1	50	191	3,82	Baik
Nilai Rata-rata									3,82	Baik
Kebutuhan keamanan										
3	Saya bekerja mendapat asuransi kecelakaan	19	13	9	8	1	50	191	3,82	Baik
4	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kesehatan	19	17	7	6	1	50	197	3,94	Baik
Nilai Rata-rata									3,88	Baik
Kebutuhan sosial										
5	Pimpinan memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	19	17	7	6	1	50	197	3,94	Baik
6	Hubungan antara atasan dan pegawai selalu terjalin dengan baik	17	17	8	7	1	50	192	3,84	Baik
Nilai Rata-rata									3,89	Baik
Kebutuhan penghargaan										
7	Pimpinan memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi	16	12	6	5	11	50	167	3,34	Cukup Baik
8	Pimpinan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.	17	17	8	7	1	50	192	3,84	Baik
Nilai Rata-rata									3,59	Baik
Kebutuhan aktualisasi diri										
9	Perangkat desa diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide	17	17	8	6	2	50	191	3,82	Baik
10	Perangkat desa mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki	22	14	5	7	2	50	197	3,94	Baik
Nilai Rata-rata									3,88	Baik
Σ Mean Variabel Motivasi									3,81	Baik

Berdasarkan pada Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa secara total 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,81 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel motivasi kerja adalah kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata sebesar 3,89 sementara indikator paling rendah adalah indikator kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,59.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Y

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Score	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kuantitas Pekerjaan										
1	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai target kerja yang ditetapkan pimpinan	23	15	6	1	5	50	200	4,00	Tinggi
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditentukan pimpinan	30	7	6	2	5	50	205	4,10	Tinggi
Nilai Rata-rata									4,05	Tinggi
Kualitas Pekerjaan										
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya	20	18	8	1	3	50	201	4,02	Tinggi
4	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	31	8	5	3	3	50	211	4,22	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata									4,12	Tinggi
Tanggung Jawab										
5	Saya selalu mengerjakan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik	16	12	4	15	3	50	173	3,46	Tinggi
6	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	25	13	6	3	3	50	204	4,08	Tinggi
Nilai Rata-rata									3,77	Tinggi
Kerjasama										
7	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya	26	11	8	2	3	50	205	4,10	Tinggi
8	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan	22	17	6	1	4	50	202	4,04	Tinggi
Nilai Rata-rata Indikator Kehadiran									4,07	Tinggi
Inisiatif										
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	22	18	5	1	4	50	203	4,06	Tinggi
10	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	19	20	5	1	5	50	197	3,94	Tinggi
Nilai Rata-rata									4,00	Tinggi
Mean Variabel Kinerja Karyawan									4,00	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah penulis (2020)

Berdasarkan pada Tabel 2 secara total 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar

4,00 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Tinggi. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel kinerja adalah indikator kualitas pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 sementara indikator paling rendah adalah indikator tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 3,77.

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Nilai $r_{hitung\ X}$	Nilai $r_{hitung\ Y}$	Nilai r_{tabel}	Keterangan
0,887	0,817	0,237	Valid
0,887	0,822	0,237	Valid
0,534	0,873	0,237	Valid
0,953	0,842	0,237	Valid
0,953	0,522	0,237	Valid
0,932	0,774	0,237	Valid
0,771	0,848	0,237	Valid
0,932	0,786	0,237	Valid
0,933	0,752	0,237	Valid
0,763	0,717	0,237	Valid

Dari 20 pernyataan disebar kepada karyawan terlihat bahwa seluruhnya memiliki angka tinggi dari r_{tabel} (0,237) dengan semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X)	0,955	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Tabel 4 diatas menunjukkan kriteria sudah terpenuhi artinya 40 pernyataan yang disebar kepada karyawan adalah reliabel.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,716	4,077		4,100	0,000
Motivasi	0,611	0,104	0,649	5,906	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

$$Y = 16,716 + 0,611X$$

Nilai constant sebesar 16,716 artinya variabel independen tidak mengalami peningkatan sama sekali yang berarti kinerja karyawan tetap 16,716. Motivasi memperoleh nilai regresi 0,611 berarti bahwa pengaruh yang searah yang artinya semakin baik motivasi karyawan maka akan membuat peningkatan kinerja karyawan 0,611.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	0,649
	Motivasi	0,649	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		0,000
	Motivasi	0,000	
N	Kinerja Karyawan	50	50
	Motivasi	50	50

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Nilai korelasi sebesar 0,649 yang berarti bahwa tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	0,421	0,409	7,25717

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 42,1% yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan, adapun 57,9% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

6. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,716	4,077		4,100	0,000
Motivasi	0,611	0,104	0,649	5,906	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil pengujian regresi pada tabel 8 angka sig (0,000 < 0,01) menunjukkan diterimanya Ha dan ditolaknya Ho yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81, Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik.
2. Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila

mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=16,716+0,611X$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,716 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,716. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,611 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,611 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} sebesar $5,906 > t_{tabel}$ 201 dengan Sig 0,000 < 0,05. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk

dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81, Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik.

2. Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=16,716+0,611X$. Nilai korelasi sebesar 0,649. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,9% dan Nilai t_{hitung} $5,906 > t_{tabel}$ 201 dengan Sig 0,000 < 0,05.

4. Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi diketahui bahwa pernyataan yang paling terendah ada pada pernyataan "Pimpinan memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi", dengan skor sebesar 3,34. Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi

baik dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa pernyataan yang paling terendah ada pada pernyataan "Saya selalu mengerjakan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik", dengan skor sebesar 3,46. Penulis menyarankan perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan menambah variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* selain variabel motivasi yang diasumsikan atau diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Fadli, R. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih. *Jurnal Baktimas*.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT

- Utama Metal Abadi. JENIUS, 3(2), 221-227.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press*
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 113-122.

Pengaruh Pengetahuan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan

¹Neneng Khoiriah, ²Sari Karmiyati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen02456@unpam.ac.id, dosen02489@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi masyarakat dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kelurahan Pondok Benda Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan merupakan penerimaan pajak daerah yang antara lain dipergunakan untuk penyediaan fasilitas yang juga dinikmati oleh masyarakat daerah. Pemerintah sebagai pihak yang berhak mengelola pajak mengharapkan adanya partisipasi masyarakat dalam kewajiban menyetorkan pajaknya.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

Hasil penelitian Pengaruh Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Masyarakat Dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan menunjukkan bahwa variable pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan dimana t hitung $7,339 > t$ tabel = $1,671$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$), tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan dimana t hitung $-403 < t$ tabel = $1,671$. Secara parsial menunjukkan pengetahuan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan. Nilai koefisien determinasi sebanyak $50,1\%$ dan sisanya $49,9\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengetahuan, Tingkat Pendidikan, Motivasi

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kemampuan bangsa untuk dapat memajukan kesejahteraan masyarakat. Usaha untuk mencapai keberhasilan tersebut salah satunya adalah melalui pajak. Pajak adalah sebagian harta kekayaan dari masyarakat yang berdasarkan undang-undang 1945, wajib diberikan oleh rakyat kepada Negara tanpa mendapat kontraprestasi secara individual dan langsung dari Negara. Hal ini merupakan sarana utama dalam mencapai tujuan Negara tidak semata-mata digunakan untuk memasukan uang sebanyak-banyaknya kepada kas Negara tetapi juga ditujukan untuk memberikan kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan undang-undang nomor 12 Tahun 1985 yang diperbaharui dengan undang-undang Nomor 12 Tahun 1994 tentang pajak bumi dan bangunan bahwa salah satu sumber dana berupa pajak yang dimaksud adalah Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). PBB dapat dimanfaatkan untuk berbagai fungsi penentuan kebijakan yang terkait dengan bumi dan bangunan. Penerimaan PBB memberikan kontribusi terhadap penerimaan pajak yang relative kecil, namun pajak bumi dan bangunan merupakan sumber penerimaan yang sangat potensial bagi daerah tersebut.

Pengetahuan masyarakat mengenai pajak jugasangatlah penting dimana menurut Veronica Carolina (2009:7) pengetahuan pajak adalah informasi pajak yang dapat digunakan wajib pajak sebagai dasar untuk bertindak,

mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu sehubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajibannya dibidang perpajakan.

Menurut Hasan (2005:136) pendidikan pada dasarnya merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan secara sistematis, pragmatis dan berjenjang, agar menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas yang dapat memberikan manfaat dan sekaligus meningkatkan harkat dan martabatnya.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang didapat atau diperoleh seseorang mulai dari pendidikan usia dini hingga pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat atau jenjang pendidikan terakhir yang sudah ditempuh oleh wajib pajak.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Lubis (2011), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi psikologi menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditinjau untuk tujuan insentif. Berhubungan dengan pendapat diatas maka pada penelitian ini motivasi adalah dorongan dan keinginan seseorang hingga dia ingin berpartisipasi dan ikut peran dalam membayar pajak bumi dan bangunan dengan tanpa karena merasa terpaksa demi meningkatkan pendapat daerah sebanyak-banyaknya agar dapat mendorong pemerintah dalam pembangunan daerah.

Tetapi penelitian yang lain menyatakan sebaliknya, menurut Nugraha (2002) dalam penelitiannya, motivasi masyarakat yang kurang menyebabkan masyarakat enggan

atau berat hati melakukan pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan. Ini di karenakan wajib pajak di daerah menganggap Pajak Bumi dan Bangunan adalah sebuah kewajiban yang dipaksakan kepada mereka. Ghoni (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan hal yang sama. Motivasi wajib pajak kurang karena menganggap membayar pajak merupakan paksaan. Dan Yuliantum (2013) menyatakan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa hasil dari regresi berganda dan pengujian hipotesis baik melalui Uji t dan Uji F diketahui bahwa pendidikan, motivasi dan sikap petugas pajak bumi dan bangunan berpengaruh baik secara parsial dan simultan.

Namun dalam hal ini, sektor pajak dianggap pilihan yang paling tepat karena jumlahnya relative stabil dan masyarakat dapat berpartisipasi secara aktif dalam pembiayaan pembangunan, disamping untuk meningkatkan penerimaan Negara, pajak juga bertujuan untuk menumbuhkan dan membina kesadaran dan tanggung jawab Negara, kurangnya motivasi masyarakat di kecamatan pamulang dalam membayar PBB ternyata juga mempengaruhi kesadaran masyarakat untuk membayar PBB, disamping itu juga tampak dari pengetahuan masyarakat tentang pajak, khususnya tentang tujuan dan fungsi dari PBB masih kurang, tingkat pendidikan sebagian masyarakat yang masih kurang memadai juga mempengaruhi mereka dalam membayar PBB, serta pengaruh dari dalam maupun dari luar masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti

termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI MASYARAKAT DALAM PEMBAYARAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN”**.

2. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengetahuan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan?
2. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan?
3. Adakah pengaruh pengetahuan dan tingkat pendidikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan masyarakat Kelurahan Pondok Benda Tentang Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan.
2. Untuk mengetahui tingkat pendidikan masyarakat di Kelurahan Pondok Benda terhadap motivasi pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Pajak

Pajak menurut UU KUP Nomor 16 Tahun 2009 adalah kontribusi wajib pajak kepada Negara yang terhutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk

keperluan Negara bagi sebesar-sebesarnya kemakmuran rakyat.

2. Pengertian Pajak Bumi dan Bangunan

Menurut Mardismo (2011:331) yang dimaksud bumi adalah permukaan bumi dan tubuh bumi yang ada dibawahnya permukaan bumi meliputi tanah dan perairan, pedalaman (termasuk rawa-rawa, tambak, perairan) serta laut wilayah Republik Indonesia. Bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau diletakan secara tetap pada tanah dan atau perairan.

3. Pengertian Pengetahuan

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2008:1.377), pengetahuan berarti segala sesuatu yang diketahui kepandaian atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran). Pengetahuan dikaitkan dengan segala sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses belajar, mislanya seperti pengetahuan yang ada dalam mata pelajaran suatu kurikulum di sekolah.

Menurut Nadler (1986:62) pengetahuan adalah proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan.

4. Pengertian Tingkat Pendidikan Masyarakat

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang didapat atau diperoleh seseorang mulai dari pendidikan usia dini hingga pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat atau

jenjang pendidikan terakhir yang sudah ditempuh oleh wajib pajak.

5. Pengertian Motivasi Masyarakat

Menurut Lubis (2011), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi psikologi menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditinjau untuk tujuan insentif. Berhubungan dengan pendapat diatas maka pada penelitian ini motivasi adalah dorongan dan keinginan seseorang hingga dia ingin berpartisipasi dan ikut peran dalam membayar pajak bumi dan bangunan dengan tanpa karena merasa terpaksa demi meningkatkan pendapat daerah sebanyak-banyaknya agar dapat mendorong pemerintah dalam pembangunan daerah.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden di Kelurahan Pondok Benda

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah random yang memiliki pajak bumi dan bangunan, sampel berjumlah 59 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan tingkat pendidikan terhadap motivasi dalam membayar pajak bumi dan bangunan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, persamaan regresi,

koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan nilai r table untuk degree of random (df)=n-2 dalam hal ini n adalah sampel sehingga df=59-2 maka dihasilkan 57 dan alpha 0,05, maka dihasilkan 0,256 suatu koesioner dikatakan valid apabila , Uji validitas dari 10 variabel ini adalah Pengetahuan.

Tabel. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Butir soal	Variabel	r hitung	r tabel	
P1	Pengetahuan	0,749	0,256	Valid
P2	Pengetahuan	0,720	0,256	Valid
P3	Pengetahuan	0,716	0,256	Valid
P4	Pengetahuan	0,639	0,256	Valid
P5	Pengetahuan	0,727	0,256	Valid
P6	Pengetahuan	0,596	0,256	Valid
P7	Pengetahuan	0,561	0,256	Valid
P8	Pengetahuan	0,678	0,256	Valid
P9	Pengetahuan	0,507	0,256	Valid
P10	Pengetahuan	0,630	0,256	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 1 dengan koefisien korelasi 0,749 dan yang mempunyai validitas terendah adalah butir 9 dengan koefisien korelasi 0,507. Table analisi uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan lebih besar dari corrected item Total > 0.256 maka koesioner table pengetahuan memiliki koefisien positif. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dan semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya.

2) Hasil Uji Validitas Variable Tingkat Pendidikan

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r table untuk degree of freedom (df)=n-2 dalam hal ini n adalah sampel sehingga df=59-2 maka dihasilkan 57 dan alpha 0,05, maka dihasilkan 0,256 suatu koesioner dikatakan valid apabila, uji validitas dari 1 variabel ini adalah Tingkat Pendidikan

Tabel. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Butir soal	Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P11	Pendidikan	1,000	0,256	Valid

Tabel. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Motivasi

Butir Soal	Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P1	Motivasi masyarakat	0,570	0,256	Valid
P2	Motivasi masyarakat	0,606	0,256	Valid
P3	Motivasi masyarakat	0,528	0,256	Valid
P4	Motivasi masyarakat	0,702	0,256	Valid
P5	Motivasi masyarakat	0,679	0,256	Valid
P6	Motivasi masyarakat	0,532	0,256	Valid
P7	Motivasi masyarakat	0,594	0,256	Valid
P8	Motivasi masyarakat	0,731	0,256	Valid
P9	Motivasi masyarakat	0,670	0,256	Valid
P10	Motivasi masyarakat	0,670	0,256	Valid

Sumber:Datadiolah

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pernyataan yang mempunyai validitas butir ke 11 dengan koefisien korelasi 1,000. Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan lebih besar dari Corrected item Total > 0,256 maka koefisien tabel tingkat pendidikan memiliki koefisien positif. Dengan demikian butir pertanyaan dapat dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Masyarakat dalam tabelPembayaran PBB

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan

nilai r tabel untuk degree of freedom (df)=n-2 dalam hal ini n adalah sampel sehingga df=59-2, maka dihasilkan 57 dan alpha 0,05, maka dihasilkan 0,256 suatu koefisien dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, Uji validitas dari 10 variabel ini adalah Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah 8 dengan koefisien korelasi 0,731

dan butir yang mempunyai validitas terendah adalah butir 3 dengan koefisien korelasi 0,528. Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan lebih besar dari *Corrected Item Total* > 0,256 maka

koefisien tabel Motivasi Masyarakat memiliki koefisien positif. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dan semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan agar angket yang digunakan penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat

pengumpul data. Menurut Priyanto(2008:26) suatu alat ukur dikatakan memiliki realibilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti yang lain tetap akan memberikan hasil yang sama. Realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Pengetahuan)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.887	11

Sumber : Output SPSS 22,00

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Pengetahuan)
Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 22,00 diatas terlihat bahwa 59 orang responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,759.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 10 pertanyaan dalam variable X1 tersebut adalah reliabilitas karena koefisien korelasi lebih besar pada nilai kritisnya yaitu 0,60 ($0,759 > 0,60$).

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Tingkat Pendidikan)

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Tingkat Pendidikan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	2

Sumber : Output SPSS 22,00

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 22,00 diatas terlihat bahwa 59 orang responden untuk item pertanyaan yang ada dalam

variable X2 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 1,000 Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pertanyaan dalam variabel X2, tersebut adalah reliable karena

koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,60 ($1,000 > 0,60$)

3) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Motivasi Masyarakat Dalam pembayaran PBB)

Tabel 6
Hasil Uji Asumsi Klasik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.873	11

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 22,00 diatas terlihat bahwa 59 orang responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variable Y memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,753 Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 10 pertanyaan dalam variabel Y, tersebut adalah reliable karena koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,60 ($0,753 > 60$).

a. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Hal ini berarti nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelum atau sesudahnya. Berikut ini hasil uji autokorelasi.

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.501	3.44544	1.724

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

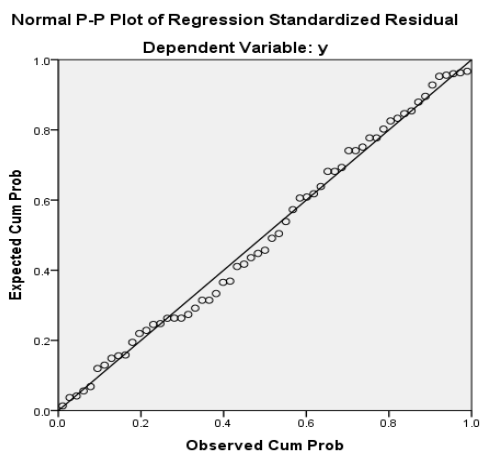
Dari hasil tabel uji autokorelasi tersebut diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.724. Autokorelasi tidak terjadi apabila angka Durbin Watson (DW) $1 < DW < 3$, perhitungan berdasarkan data observasi menghasilkan nilai DW : $1 <$

$1,724 < 3$ Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

b. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *p-plots*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Sujinto:2009). Berikut hasil uji normalitas. **Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**
Dependen variable : y



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, gambar P-plots tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Multikolinieritas
 Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independen. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas semua variabel.

Tabel 8
 Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.757	3.914		3.515	.001			
x1	.703	.096	.734	7.339	.000	.681	.861	1.162
x2	-.302	.748	-.040	-.403	.688	.037	.861	1.162

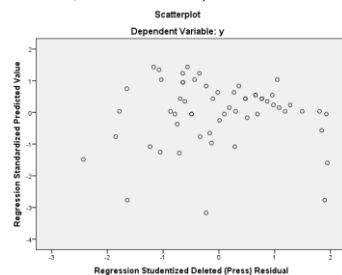
a. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa tidak ada problem Multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor

(VIP) < 10 dan nilai Tolerance (TOL) > 0,10 yaitu variable independensi nilai tolerance sebesar 0,861 > 0,10 sedangkan VIP 1,162 < 10.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika plot membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika plot tidak membentuk pola tertentu, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan telah terjadi homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah plot yang baik adalah plot yang mengindikasikan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2001:105).



Tabel 9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	714.848	2	357.424	30.109	.000 ^b
Residual	664.779	56	11.871		
Total	1379.627	58			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diperoleh nilai p-

Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak diatas 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan Pengaruh Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).

3) Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen.

Berikut hasil perhitungan yang diperoleh

value sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

Pengaruh Pengetahaun dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi masyarakat dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).

b. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap varaibel dependen.

Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh :

1) Hasil pengetahuan masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan di Kelurahan Pondok Benda kecamatan Pamulang Tangerang Selatan.

Tabel 10 (a) Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.757	3.914		3.515	.001
	x1	.703	.096	.734	7.339	.000
	x2	-.302	.748	-.040	-.403	.688

a. Dependent Variable: y

Hasil Uji t dapat dilihat pada output Coefficients dari hasil analisi regresi linear berganda diatas. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut :

Nilai dari t tabel untuk n=59 dan tingkat signifikan 0,000 atau Probabilitas dibawah (0,000 < 0,05) adalah 1,671

Sedangkan t hitung 7,339 sehingga t hitung (7,339) > t

tabel (1,671). Dengan demikian pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap partisipasi pembayaran PBB (Y).

2) Hasil Tingkat Pendidikan masyarakat terhadap pembayaran pajak bumi dan bangunan di Kelurahan Pondok Benda Kecamatan pamulang Tangerang Selatan

Tabel 11 (b) Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.757	3.914		3.515	.001
	x1	.703	.096	.734	7.339	.000
	x2	-.302	.748	-.040	-.403	.688

a. Dependent Variable: y

Hasil Uji t dapat dilihat pada output Coefficients dari hasil analisis regresi linear berganda diatas. Langkah –langkah uji t adalah sebagai berikut :

Nilai dari t tabel untuk n=59 dan tingkat signifikan 0,000 atau Probabilitas dibawah (0,000 < 0,05) adalah 1,671

Variabel Tingkat Pendidikan dengan motivasi dalam pembayaran PBB yang dimasukan dalam model hasilnya signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas untuk variabel tingkat pendidikan pada kolom sig. sebesar 0,000 atau probabilitas dibawah (0,000 < 0,05).

Dari tabel diatas juga dapat kita lihat bahwa hasil dari t hitung

> t tabel. Nilai dari t tabel untuk n=59 dan tingkat signifikan 0,05 adalah 1,671 sedangkan t hitung - 403 sehingga t hitung (-403) < t tabel (1,671), dengan demikian, berarti Tingkat pendidikan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran PBB (Y).

c. Hasil meningkatnya pengetahuan dan tingkat pendidikan terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan di Kelurahan Pondok Benda Kecamatan Pamulang tangerang Sealatan.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.501	3.44544

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji koefisien determinasi (R^2). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan) terhadap variable dependen (Motivasi) adalah sebesar 0,501 x 100% = 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variable –

variable lain diluar variable yang digunakan dalam penelitian ini.

4) Persamaan Regresi

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berdasarkan data reponden yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Part	Tolerance
1 (Constant)	13.757	3.914		3.515	.001			
x1	.703	.096	.734	7.339	.000	.681	.861	1.162
x2	-.302	.748	-.040	-.403	.688	.037	.861	1.162

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 13.757 + 0,703 + (-0,302)X2$$

$$Y = 13.757 + 0,703 + (-0,302)X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 13.757 artinya apabila nilai pengetahuan (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2) bernilai 0, maka motivasi memiliki nilai 13.757

2) Koefisien regresi variable pengetahuan (X1) sebesar 0,703 artinya apabila pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1% maka motivasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,703 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien bernilai positif berarti hubungan positif antara pengetahuan dengan motivasi, dimana semakin naik pengetahuan maka akan meningkat pula motivasi.

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar -302 Artinya apabila Tingkat Pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka motivasi (Y) akan mengalami penurunan sebesar -302 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

b. Hasil Uji korelasi Ganda (R) Berikut adalah hasil perhitungan korelasi ganda (R) dalam penelitian

Tabel 14
Hasil Uji Korelasi Ganda (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.501	3.44544	1.724

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh angka R sebesar 0,720 Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,00 – 0,199, maka dapat disimpulkan terjadi hubungan yang sangat rendah antara Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi masyarakat dalam pembayaran PBB di kelurahan Pondok Benda Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Motivasi Masyarakat

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kelurahan Pondok benda Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan dimana t hitung 7,339 > t tabel = 1,671 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05), maka faktor pengetahuan berpengaruh terhadap motivasi masyarakat dalam

pembayaran pajak bumi dan bangunan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Masyarakat

Berdasarkan hasil uji t Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dimana t hitung -403 < t tabel = 1,671 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05).

Maka Tingkat pendidikan ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kelurahan Pondok benda Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan dimana t hitung 7,339 > t tabel =

- 1,671 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05)
2. Berdasarkan hasil uji t Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dimana $t_{hitung} = -403 < t_{tabel} = 1,671$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05).
 3. Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
 4. Pengaruh Pengetahuan dan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Masyarakat dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,501. Hal ini berarti 50,1% motivasi masyarakat ditentukan oleh Pengetahuan dan tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya 49,9% (100% - 50,1%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti ini.

B. Saran

1. Sehubungan dengan faktor pengetahuan yang sangat berpengaruh terhadap motivasi masyarakat dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan dibandingkan dengan tingkat pendidikan,

maka untuk meningkatkan motivasi wajib pajak adalah dengan memberikan penyuluhan dan sosialisasi pajak yang dilakukan oleh petugas pajak atau pun petugas kelurahan tentang pentingnya pajak yang berguna untuk pembangunan berbagai sarana dan prasarana.

2. Dalam rangka meningkatkan motivasi masyarakat, pemerintah seharusnya mempercepat proses terwujudnya pemerintah yang baik dan menjelaskan secara berkala kepada masyarakat mengenai alokasi penggunaan uang pajak. Melaksanakan penegakan hukum yang konsisten dan sesuai ketentuan yang berlaku, mengembangkan system pengolahan data yang lengkap, akurat, dan terintegrasi. Sehingga dapat digunakan untuk mendukung pelayanan dan penerimaan pajak tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi, P. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Mediakom. Yogyakarta.
- Fitriand, P. (2008). *Kompilasi Undang-Undang Perpajakan Terlengkap*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghazali, Imam. (2006). *Statistik Multivariat.*, BP, Undip, Semarang.
- Junarman. (2014). *Analisis Faktor-faktor Yang*

- Mempengaruhi Motivasi Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan*. Skripsi Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Qomaria, Siti. (2008). *Analisis Pengaruh Pengetahuan Tentang Pajak dan Tingkat Pendiidkan Wajib Pajak Terhadap Kesadaran Membayar Pajak*". Skripsi UIN, Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-undang Ketentuan Umum Perpajakan No. 16 Tahun 2009.
- Resmi, Siti. (2005). *Perpajakan Teori dan Kasus*, Salemba Empat, Jakarta.
- Suandy, Erly. (2005). *Hukum Pajak*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*" Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Supangat, Andi. (2007). *Statistik*. Kencana, Jakarta.
- Waluyo. (2008). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa
Di Jakarta**

¹N. Lilis Suryani, ²Lily Setyawati Kristianti
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang,
Email : ¹dosen00437@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini variabel insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,80 dengan kriteria baik. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti

rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, insentif, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik,

karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Andrew F. Sikula dan Hasibuan, insentif merupakan sesuatu dorongan atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif motif dan imbalan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif juga merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standard an insentif ini alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan di bidang jasa keuangan milik swasta tetapi dibidang otomotif diberlakukan pendapatan insentif, seperti halnya PT. Trimegah Perkasa

PT. Trimegah Perkasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang Otomotif. Sejak awal pembukaan jalannya perusahaan PT. Trimegah Perkasa, manajemen PT. Trimegah Perkasa menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membawa dampak yang positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta".

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana insentif pada pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?

KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Kartono (2011) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi.

MOTIVASI

Gaya kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

KINERJA

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi di mana karyawan tersebut bekerja

KINERJA KARYAWAN

Menurut pendapat Rivai (2008), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Anwar (2006) mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam

mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yaitu karyawan PT. Trimegah Perkasa di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah

untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif Kerja (X)	75	28	44	33.87	4.011
Kinerja Karyawan (Y)	75	29	49	37.96	4.115
Valid N (listwise)	75				

Insentif diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,40 dengan standar deviasi 4,011. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,115. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.604	2.667		4.351	.000

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Insentif (X)	.778	.078	.759	9.949	.000
--------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,604 diartikan jika insentif tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,604 point.
- 2) Koefisien regresi insentif sebesar 0,778, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan insentif sebesar 0,778 point maka kinerja

karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,778 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Insentif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Insentif (X1)	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,759 artinya insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.570	2.699

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,576 artinya insentif memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,6% terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.604	2.667		4.351	.000
Insentif (X)	.778	.078	.759	9.949	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,949 > 1,993), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, nilai korelasi sebesar 0,759 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,949 > 1,993). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Insentif

Berdasarkan jawaban responden, variabel insentif diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif berpengaruh

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- Variabel insentif diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, nilai korelasi sebesar 0,759 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,949 > 1,993$).

B. Saran

- a. Perusahaan harus terus menerus melakukan evaluasi terkait pemberian insentif terlebih pada karyawan yang memiliki prestasi lebih baik agar mampu mendorong semangat berkeja.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*”, Bandung: Sinar Baru.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). *The*

- Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). “*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*”. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Perumusan Masalah
 - 3). Tujuan Penelitian
 - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
 - 5). Metode Penelitian
 - 6). Hasil dan Pembahasan
 - 7). Kesimpulan
 - 8). Daftar Pustaka
 - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : jurnalsdm.unpam@gmail.com/ denoksunarsi@gmail.com.