

**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA GURU (Studi Kasus Pada Guru SMK YPD Kota Tebing Tinggi)**

**Romauli Pakpahan¹, Adrian K Tarigan², Sri Hafnida Ritonga³, Diana Florenta Butar-butar⁴,
Alexander Samosir⁵,
Universitas Efarina¹,
Universitas Islam Sumatera Utara³**

*Korespondensi: pakpahanroma220@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the Effect Of Motivation, Work Ethos And Work Culture On Teacher Performance (Case Study on Teachers at SMK YPD Kota Tebing Tinggi). Based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be seen that the Motivation variable (X1). From the description it can be seen that $t_{count} (1.397) < t_{table} (2.042)$, as well as the significance value of $0.173 > 0.05$, it can be concluded that the third hypothesis is rejected, meaning that the Motivation variable (X1) has no effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 2, it can be seen that the work ethic variable (X2). From this description, it can be seen that $t_{count} (2,690) > t_{table} (2,042)$, and the significance value is $0.012 < 0.05$, so it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the work ethic variable (X2) has an effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 3, it can be seen that the Competency variable (Z). From this description it can be seen that $t_{count} (1.891) < t_{table} (2.042)$, and the significance value is $0.069 < 0.05$, it can be concluded that the fifth hypothesis is rejected, meaning that the Work Culture variable (X3) has no effect on the Performance variable (Y). Based on the results of the simultaneous test of this study, it can be seen that $F_{count} (9.492) > F_{table} (2.81)$, and a significance value of $0.00 < 0.05$, it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the motivation variable (X1), the work ethic variable (X2) and the Work Culture variable (X3) have a positive and significant effect simultaneously (simultaneously) on the Performance variable (Y)

Keywords: Motivation, Work Ethic, Work Culture, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru SMK YPD Kota Tebing Tinggi). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,397) < t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Budaya Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil dari uji simultan penelitian ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (9,492) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Motivasi (X1), variabel Etos Kerja (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y)

Kata kunci: Motivasi, Etos Kerja, Budaya Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia termasuk di Indonesia ini menyebabkan kepanikan luar biasa bagi seluruh masyarakat, juga meluluhlantakkan seluruh sektor kehidupan. Pemerintah Indonesia pun mengambil kebijakan yang bertujuan untuk memutus rantai penularan pandemi Covid-19. Salah satunya adalah penerapan kebijakan social distancing, dimana warga harus menjalankan seluruh aktivitas di rumah, seperti bekerja, belajar, termasuk dalam melaksanakan ibadah. Penerapan kebijakan social distancing ini jelas sangat berdampak terhadap seluruh sektor kehidupan, terutama pada sektor perekonomian, yang secara tidak langsung menyebabkan tersendatnya laju perekonomian. Selain berdampak pada sektor perekonomian, sektor pendidikan juga turut terkena dampak yang cukup fatal. Kegiatan belajar mengajar terpaksa harus dilakukan dalam jarak jauh. Akan tetapi, dari kebijakan ini juga banyak pihak yang belum siap untuk melaksanakan pembelajaran melalui jarak jauh atau yang dikenal dengan sebutan daring ini. Bukan hanya kesiapan yang masih perlu dibenahi dari pembelajaran jarak jauh ini, banyak kalangan yang ternyata tidak bisa mengikuti kegiatan belajar mengajar jarak jauh karena terbatasnya kemampuan masyarakat, banyak diantaranya yang tidak memiliki perangkat yang menunjang pembelajaran jarak jauh.

Implementasi program pendidikan supaya berhasil tidak hanya tergantung pada mutu kurikulum dan fasilitas pendidikan yang mendukungnya, melainkan juga ditentukan oleh jumlah dan kemampuan tenaga kependidikannya. Dalam hal ini, kompetensi guru kejuruan harus mencakup dua aspek pokok. Pertama, seorang guru kejuruan harus mahir dalam ilmu dan keterampilan kejuruan. Kedua, ia harus pula mahir dalam mengalihkan ilmu dan keterampilan kejuruan yang dimilikinya kepada peserta didik. Dengan kata lain, seorang guru kejuruan dituntut untuk menguasai dua profesi sekaligus, yaitu profesi kejuruan dan profesi keguruan.

Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila melibatkan beberapa komponen yang ada, diantaranya adalah peserta didik, guru, tujuan pembelajaran, isi pembelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran adalah perubahan perilaku dan tingkah laku yang positif dari peserta didik setelah mengikuti kegiatan belajar mengajar. Komponen pendidikan yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Salah satu sekolah kejuruan yang ada di kota Tebing Tinggi yang memiliki kemampuan mencetak anak didik yang berkualitas adalah SMK YPD Tebing Tinggi. sekolah ini adalah sekolah yang memiliki kapasitas kejuruan disegala bidang baik mesin,

listrik maupun computer. Dan banyak siswa yang dulu bersekolah disini memiliki kemampuan dalam praktek bekerja di berbagai perusahaan yang cukup baik pula. Dan juga ada salah seorang alumni siswa yang juga diterima bekerja di sekolah ini sebagai tenaga pendidik karena memiliki kemampuan yang juga bisa untuk mengajar.

Untuk itu diperlukan kinerja yang baik dan bertanggung jawab dari seorang pendidik, khususnya kinerja guru sama halnya dengan sekolah SMK YPD sebagai salah satu lembaga yang bergerak didunia pendidikan, kinerja guru merupakan hal yang harus di perhatikan seperti yang kita ketahui. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan potensi (*Intelegentia question*) dan kemampuan realita (*pengetahuan dan skill*) serta tingkat pendidikan yang menjadi latar belakang para guru, Untuk meningkatkan kinerja dalam pengajaran yang bergerak dibidang pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat tentunya perlu adanya dorongan atau motivasi yang bisa membangun kinerja dan menjadi hal mutlak yang harus diperhatikan agar sesuai dengan tujuan serta visi dan misi instansi terkait dalam beroperasional.

Berikut ini diperoleh tabel kinerja yang ada di SMK YPD Tebing Tinggi berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke objek penelitian dengan melihat perolehan nilai yang diterima siswa kelas XII masing masing kelas dan jurusan yang menadapatkan nilai sebagai berikut dengan 30 orang murid setiap jurusan:

Tabel
Nilai mata pelajaran siswa

Mata Pelajaran	Nilai Rata2 siswa		Jumlah siswa
	KKM	Nilai	Kelas XII
Teknik Kedaraan Berat/Mesin	7,00	7,60	25 orang
Teknik Kedaraan Ringan/Mesin	7,00	8,00	22 orang
TKJ	7,00	7,99	30 orang
Teknik Elektro	7,00	7,60	26 orang

Sumber: Data diolah 2022

Dari data diatas diperoleh bahwa nilai yang di dapatkan oleh siswa dibidang praktek mata pelajaran hanya mampu mencapai sedikit batas diatas KKM atau sandart nilai lulus artinya bahwa perolehan ini sama sekali mencerminkan kurang nya ke evekifan pembelajaran praktek yang sedang dilakukan, maka dari itu seluruh guru harusnya bisa memaksimalkan kualitas pembelajaran praktek agar siswa memperoleh nilai yang baik pula.

Faktanya kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan dorongan dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan Kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru SMK YPD Tebing Tinggi yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih belum optimal dimana faktanya guru masih banyak yang hanya mengajarkan teoritis keimbang praktik dilapangan:

Masih banyak guru yang belum maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran dan hanya meniru perangkat tahun lalu. Metode pembelajaran yang digunakan masih konvensional atau monoton, dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern (seperti penggunaan media pembelajaran) yang dimana masa pandemic ini guru dituntut untuk lebih kreatif dan menonjol agar murid tidak malas saat melakukan pembelajaran online. Terdapat guru yang profesional hanya saat mengajar saja. Namun menurut salah satu penjelasan guru yang mengajar yakni bapak Bele saragih yakni kurangnya sarana prasarana menjadikan guru kurang maksimal dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Dan bila dilihat dari tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan tugas mengajar baik secara online maupun offline pada tabel berikut:

Tabel
Absensi guru 2021

Bulan	Jadwal Kerja	Keterangan /Orang	
		Izin	Tidak Hadir
Juni	Tgl 1 s/d 31= 28 hari kerja	6	3
Juli	Tgl 1 s/d 31= 25 hari kerja	5	3
Agustus	Tgl 1 s/d 31= 25 hari kerja	8	4
September	Tgl 1 s/d 30= 28 hari kerja	4	2
Oktober	Tgl 1 s/d 31= 25 hari kerja	5	3
November	Tgl 1 s/d 30= 25 hari kerja	3	4
Desember	Tgl 1 s/d 31= 23 hari kerja	4	2

Sumber : Data diolah 2022.

Dari data diatas bisa dilihat bagaimana menjelaskan jumlah absensi guru setiap bulan nya cukup tinggi dengan rata rata tidak hadir sebanyak 4 orang setiap bulan sedangkan yang ijin rata rata sebanyak 3 orang setiap bulan nya disepanjang tahun 2021.

Dalam menunjang kinerja guru dalam proses pembelajaran ada yang dinamakan dengan sarana dan prasarana kerja dan berikut ini dilampirkan:

Tabel
Sarana dan Prasarana

No	Sarana Prasarana sekolah	Fungsi
1	Mobil	Sebagai objek metode pembelajaran
2	Sepeda motor	Sebagai objek metode pembelajaran
3	Gedung praktek	Sebagai tempat metode pembelajaran
4	Mesin dan bubut mesin	Sebagai objek metode pembelajaran
5	Ruang guru	Fasilitas pendukung
6	Ruang rapat	Fasilitas pendukung
7	Tata usaha	Fasilitas pendukung
8	Toilet	Fasilitas pendukung
9	Kantin	Fasilitas pendukung
10	Parkir yang luas	Fasilitas pendukung

Sumber : data diolah 2022

Masalah kinerja guru saat ini adalah dengan segala fasilitas yang ada banyak guru yang masih belum maksimal dalam melakukan pengajaran terutama dalam hal praktek yang kerja yang ada. Sebagai mana kita ketahui pelaksanaan pembelajaran di sekolah memerlukan motivasi yang tinggi dari seorang guru, karena motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhan.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut seorang guru akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis. B.Uno, Hamzah (2014) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Berdasarkan fakta motivasi guru YPD terdapat motivasi yang bisa meningkatkan kinerja melalui pemberian gaji yang sesuai dengan tugas mapun jam mengajar, kemudian pemberian jaminan kesehatan guru, serta pemberian insentif melalui jam kerja tambahan yang disesuaikan juga denga masa kerja seperti menutupi jam kerja guru yang tidak dapat hadir. Pembagian jumlah jam kerja mengajar disesuaikan dengan jumlah siswi dan terkadang masih terdapat guru yang jumlah jam mengajarnya sedikit hal ini dikarenakan mata pelajaran yang sesuai kemampuan guru tidak mendukung membawakan mata pelajaran lain. Motivasi harus seimbang juga dengan etos kerja seorang guru etos kerja juga sangat mempengaruhi kinerja guru.

Dan untuk lebih jelasnya motivasi kerja yang diberikan oleh pihak sekolah berkaitan dengan pemenuhan kepuasan guru di berikan fasilitas sebagai berikut:

Tabel Fasilitas dalam pemberian Motivasi Kerja Guru

Jenis Kepuasan Kerja	Fungsi
BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan	Dapat digunakan sebagai sarana kesehatan guru
Insentif	Pencapaian 100% dari kinerja
Promosi	Bersifat pengangkatan dari sisi kenaikan upah dan jabatan berdasarkan prestasi
Fasilitas kerja	Gedung yang nyaman, dan Alat kerja

Sumber; Data diolah 2022

Guru sebagai suatu profesi memiliki banyak tugas, etos kerja yang baik berkaitan yakni dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut dapat kita kelompokkan yaitu tugas dalam profesi, tugas dalam bidang kemanusiaan, dan kemasyarakatan. Disamping itu tugas guru meliputi mendidik, melatih dan mengajarkan. Mendidik berarti mengembangkan dan merumuskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri siswa YPD dalam ilmu praktek lapangan karena penerapan di sekolah ini mengharuskan siswa memahami ilmu kejuruan yang lebih baik lagi.

Etos kerja guru dalam pengertian lain yaitu sikap mental dan cara diri seorang guru dalam memandang, mempersepsi, menghayati sebuah nilai dari kerja. Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melaksanakan pilihan-pilihan (al amin 2018). Etos kerja guru dapat diartikan sebagai perpaduan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru dan diwujudkan dalam perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menundah-nundah pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas yang kosong tak ada guru mengajar.

Jika guru melaksanakan pekerjaannya dengan menganggap bahwa kerja rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan, maka akan tercipta rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang dilakukannya, jika pekerjaan yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab maka kinerja guru tersebut akan menjadi baik, sehingga tujuan pendidikan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik pula.

Menurut Robbins (2016) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan budaya yang mendukung menyediakan staf mereka dengan kesempatan untuk belajar dari satu sama lain dan mengaktifkan lingkungan hangat seperti keluarga. Budaya kerja yang kuat akan membantu perusahaan/organisasi memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama menjalankan

strategi bersaing dan meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi.

Budaya kerja Guru di sekolah SMK YPD Tebing Tinggi sesuai dengan kurikulum, industri produktif, mengikuti kurikulum yang diterapkan SMK YPD Tebing Tinggi. Sistem Hirarki guru pada sekolah YPD terlihat sudah tertata dengan baik, mulai dari awal perancangan pelayanan, pelaporan target kerja, penilaian kinerja, dan SOP pelayanan semua sudah dilakukan dengan menggunakan model komunikasi dua arah yang sistematis. Kinerja guru Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pembelajaran wajib memiliki kualifikasi yang sesuai dengan syarat-syarat khusus yaitu guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan pra-jabatan Baik itu antara pimpinan dan bawahan, kemudian antar sesama pimpinan pada masing-masing unit kerja serta antara sesama guru. Begitu pula dengan kualitas guru SMK YPD Tebing Tinggi dalam menerapkan budaya kerja yang saat ini belum menerapkan budaya kerja dengan baik artinya setiap guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta YPD yang berlokasi di Kota Tebing Tinggi ini masih jauh dalam penerapan budaya kerja yakni kedisiplinan yang dimana penilaian disiplin kerja terkait absensi melalui online pun masih banyak yang mengabaikannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

B.Uno, Hamzah (2014) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Samsudin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki individu tetapi kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Secara termonologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Etos kerja

guru dalam pengertian lain yaitu sikap mental dan cara diri seorang guru dalam memandang, mempersepsi, menghayati sebuah nilai dari kerja. (al amin 2018).

Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melaksanakan pilihan-pilihan (al amin 2018). Etos kerja guru dapat diartikan sebagai perpaduan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru dan diwujudkan dalam perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menundah-nundah pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas yang kosong tak ada guru mengajar.

Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam Ichan Nugraha (2016) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan budaya yang mendukung menyediakan staf mereka dengan kesempatan untuk belajar dari satu sama lain dan mengaktifkan lingkungan hangat seperti keluarga. Budaya kerja yang kuat akan membantu perusahaan/organisasi memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama menjalankan strategi bersaing dan meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi.

Kinerja

Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

1. Kuesioner

Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden

dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

**Tabel
Bobot Penilaian**

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2015:94)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013: 210) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) jenis data di bagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono 2017).

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $- r \text{ hitung} > - r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,763	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,705	0,361	Valid
Variabel Etos Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,764	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,664	0,361	Valid
4	0,360	0,361	Valid
Variabel Budaya Kerja (X3)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,730	0,361	Valid
2	0,484	0,361	Valid

3	0,408	0,361	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,759	0,361	Valid
2	0,587	0,361	Valid
3	0,788	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Motivasi (X1), variable Etos Kerja (X2), variabel Budaya Kerja (X3) variabel Kinerja(Y) maupun memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sugiyono (2016) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Motivasi (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Variabel Etos Kerja (X2)	0,722	0,6	Reliabel
Variabel Budaya Kerja (X3)	0,715	0,6	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,778	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

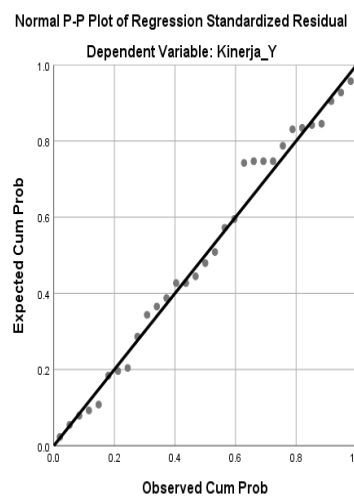
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar Normal P Plot II

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize d Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			1.11802077
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.107
		Positive	.086
		Negative	-.107
Test Statistic			.107

Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.844 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.678
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 30 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,844. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	10,035	3,309		3,033	005		
Motivasi_X1	,733	,525	,678	1,397	173	,120	8,334
Etos_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	012	,385	2,601
Budaya_Kerja_X3	,828	,438	,550	-1,891	069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi X1 sebesar 0,120, variabel Etos Kerja X2 sebesar 0,385, variabel Budaya Kerja sebesar 0,082 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Motivasi X1 sebesar 8,334, variabel Etos Kerja X2 sebesar 2,601, variabel

Budaya Kerja X3 sebesar 12,204 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1,386	,918		1,509	,143		
Motivasi_X1	-,035	,053	-,143	-,663	,513	,692	1,446
Etos_Kerja_X2	,035	,049	,160	,708	,485	,632	1,582
Budaya_Kerja_X3	-,073	,043	-,324	1,707	,099	,894	1,119

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig dari variable Motivasi (X1) sebesar 0,513, variable Etos Kerja (X2) sebesar 0,0485 dan variable Budaya Kerja (X3) sebesar 0,099 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

Hasil pengolahan data untuk persamaan regresi dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut :

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
Motivasi_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
Etos_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
Budaya_Kerja_X3	,828	,438	,550	-1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,035 + 0,733X_1 + 0,704X_2 - 0,828X_3$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b₀) sebesar 10,035 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika variabel Motivasi (X₁), variabel Etos Kerja (X₂) dan variabel Budaya Kerja (X₃) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) (b₁) sebesar 0,733 menunjukkan besarnya peranan variabel Budaya Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Kematangan Emosi (X₂) dan variabel Budaya Kerja (X₃) konstan. Artinya apabila faktor variabel Motivasi (X₁) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,733 satuan nilai dengan asumsi variabel Etos Kerja (X₂) dan variabel Budaya Kerja (X₃) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja (X₂) (b₂) sebesar 0,704 menunjukkan besarnya peranan variabel Etos Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Motivasi (X₁) dan variabel Budaya Kerja (X₃) konstan. Artinya apabila faktor variabel Etos Kerja (X₂) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,704 satuan nilai dengan asumsi variabel Motivasi (X₁) dan variabel Budaya Kerja (X₃) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X₃) (b₃) sebesar 0,828 menunjukkan besarnya peranan variabel Budaya Kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan

asumsi variabel Budaya Kerja (X3) dan variabel Etos Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Budaya Kerja (X3) menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) menurun sebesar 0,828 satuan nilai dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dan variabel Etos Kerja (X2) konstan

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,456 ^a	,208	,123		1,564	2,196

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X3, Etos_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,123 atau 12,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi (X1), variabel Etos Kerja (X2) dan variable Budaya Kerja (X3) dapat menjelaskan Variabel Kinerja (Y) sebesar 12,3% , sisanya sebesar 87,7% (100% - 12,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti Komunikasi kerja, Gaya Kepemimpinan serta Insentif

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan terlihat pada Tabel 4.22 berikut ini :

**Tabel Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,035	3,309		3,033	,005		
Motivasi_X1	,733	,525	,678	1,397	,173	,120	8,334
Etos_Kerja_X2	,704	,262	,730	2,690	,012	,385	2,601
Budaya_Kerja_X3	,828	,438	,550	1,891	,069	,082	12,204

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,397 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-2 = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,397) $< t_{tabel}$ (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,173 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Etos Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,690 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 30-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,690) $> t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,012 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,891 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-k = 30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa

$t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya variabel Budaya Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.398	3	24.799	9.492	.000 ^b
Residual	120.182	27	2.613		
Total	194.580	30			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X3, Etos_Kerja_X2, Motivasi_X1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$
- b) Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,492 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : $30 - 3 - 1(5\%; 3; 27)$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar (2,81) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (9,492) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Motivasi (X1), variabel Etos Kerja (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,397) < t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa penelitian ini tidak sesuai dengan Ariyanto 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa penelitian ini sesuai dengan Okta cyntia 2017 Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sdn 37 Seluma.

3. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Kerja (X3). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Budaya Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa penelitian ini tidak sesuai dengan Jamaluddin 2017 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Uji Simultan F

Berdasarkan hasil dari uji simultan penelitian ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (9,492) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Motivasi (X1), variabel Etos Kerja (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

5. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,397) < t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
6. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X2). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
7. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Kerja (X3). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,891) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,069 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Budaya Kerja (X3) tidak berpengaruh

terhadap variabel Kinerja (Y).

8. Berdasarkan hasil dari uji simultan penelitian ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (9,492) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Motivasi (X1), variabel Etos Kerja (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y)

Saran

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Etos Kerja sangat dominan mempengaruhi Kinerja guru yang ada dan disarankan kepada Pimpinan sekolah agar lebih meningkatkan kompetensi guru melalui budaya kerja yang semakin baik kedepannya dan Kematangan emosi setiap guru dalam rekrutmen guru baru.
2. Disarankan kepada para guru untuk lebih meningkatkan Kinerjanya melalui budaya kerja yang lebih baik dimana variabel ini tidak berpengaruh bagi produktivitas kinerja guru yang artinya masih ada kekurangan dari segi budayanya.
3. Bagi SMK YPD Tebing Tinggi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan keadaan yang terjadi dilapangan (praktek) sehingga dengan adanya pembandingan tersebut akan dapat lebih baik memajukan organisasi.
4. Kemudian disarankan kepada penelitian selanjutnya agar memperluas penelitian ini kedepannya dengan variabel yang baru dan diluar dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*: Refika Aditama. Bandung
- B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*: PT. Bumi Aksara. . Jakarta.
- Dra.H.Salidi Samsudin,M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Drs. Sofar Silaen dan Widiona. 2013. "*Metodeologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*". In Media
- Edy, Sutrisno. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Fatimah, Wafa. 2013. "*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petrochina INTL Jabang Ltd*". Jurnal ilmiah Universitas batanghari Jambi.

- Guntur Bayu Saputro. 2017. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. Program Manajemen Bisnis”*, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Paryawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- M. Djudi Mukzam. 2018. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention”*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)
- Nazir, Moh. 2013. *“Metode Penelitian”*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nawawi. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif”*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Novita. 2011. *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja”*. Jakarta. Pt. Gunung Agung.
- Sugiyono. 2011. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*, Cetakan 16. Alfabeta. Bandung
——— 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta.CV. Bandung:
- Siagian, Sondang. 2010. *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rarasanti, Ida Ayu Putri & I Wayan Suana. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.7 .
- Rahayu, Wilujeng. 2012. *Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Randy Mars Tornado. 2014. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Di Makassar”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement
- Wibowo, Bagus Ari. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Jalan Menggunakan Metode ID3 (Studi Kasus BAPPEDA Kota Salatiga)*. Universitas Kristen Satya Wacana: Jawa Tengah.