



PENGARUH PEMOTIVASIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH MAKAN SAUNG SAMBEL HEJO AL-AMIN TASIKMALAYA

Nashrulloh Ajamy* Arifah Rosmayudi, Iis Miati

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email*: nashrullohajamy11@gmail.com

Abstrak. Inspirasi dalam berkarya sangat menentukan naik turunnya kinerja dalam sebuah pergaulan. Tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai kecuali para pemimpin menginspirasi karyawannya untuk berkolaborasi demi keuntungan organisasi. Sebaliknya jika pimpinan termotivasi, hal ini merupakan jaminan keberhasilan organisasi dalam mencapainya; dalam hal ini, semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Pengelola Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya yang merupakan salah satu rumah makan di Tasikmalaya ini cukup baik dalam memberikan motivasi kepada para pegawainya, seperti memberikan motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (kebutuhan rasa aman) karyawannya, rasa memiliki, sosialitas, dan cinta (kebutuhan sosial), esteem (kebutuhan akan penghargaan), dan aktualisasi diri (kebutuhan akan aktualisasi diri). Motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) merupakan dua variabel dalam metode penelitian kuantitatif asosiatif kausal ini. Total sampling digunakan untuk memilih 22 individu dari populasi penelitian. Tinjauan literatur, observasi, wawancara, dan kuesioner merupakan metode pengumpulan data. Strategi investigasi informasi yang digunakan adalah basic direct relapse, coefficient of assurance and pengujian spekulasi. Mengingat pengaruh koefisien jaminan dengan nilai R square sebesar 0,618 berarti besarnya pengaruh inspirasi kerja terhadap pelaksanaan representatif adalah sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini. Dengan besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,66 persen, dimensi Esteem (kebutuhan penghargaan) dari variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar. Jadi masuk akal bahwa semakin besar pengaruh inspirasi kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap eksekusi representatif.

Kata Kunci: Pemotivasian kerja, Kinerja, Pegawai.

Abstract. Inspiration to work is vital for the highs and lows of execution in an association. The objectives set will not be met unless leaders inspire employees to collaborate for the organization's benefit. On the other hand, if the leadership is motivated, this is a guarantee of the organization's success in achieving its objectives; in this case, the more motivated an employee is, the better their performance. The manager of the Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya Restaurant, which is one of the restaurants in Tasikmalaya, is quite good at motivating his employees, such as motivating them to meet their employees' physiological needs, safety and security (needs for feeling safe), belongingness, sociality, and love (social needs), esteem (needs for awards), and self-actualization (needs for self-actualization). Work motivation (X) and employee performance (Y) are the two variables in this quantitative causal associative research method. Total sampling was used to select 22 individuals from the study's population. Literature review, observation, interviews, and questionnaires are all methods of data collection. The information investigation strategy utilized is basic direct relapse, coefficient of assurance and speculation testing. This study found that employee performance is significantly influenced by work motivation. In light of the aftereffects of the coefficient of assurance with a R square worth of 0.618, this implies that the extent of the impact of work inspiration on representative execution is 61.8%, while the leftover 38.2% comes from different factors excluded from this examination. With a 28.66 percent impact on employee performance, the Esteem dimension (need for appreciation) from the work motivation variable has the greatest influence. So it tends to be made sense of that the more prominent the impact of work inspiration, the more noteworthy the effect on representative execution.

Keywords: Work motivation, Employee, Performance.

Receive: October 3, 2024

Revision: October 6, 2024

Accepted: October 22, 2024

Copyright©2024. Nashrulloh Ajamy

This is an open access article under the CC-BY NC-SA license

DOI: <https://doi.org/10.1234/ssrj.v1i1.8>

Correspondence Nashrulloh Ajamy  Email: nashrullohajamy11@gmail.com

Pengaruh Pemotivasian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya

Pendahuluan

Setiap bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya dan sukses. HR mencakup berbagai sudut termasuk eksekutif, inspirasi, dan kemajuan. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan setiap tugas pekerjaan di suatu perusahaan. Setiap bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Untuk mencapai hasil terbaik, perusahaan harus memanfaatkan para pekerja atau pegawai yang tugasnya menghasilkan barang-barang yang berkualitas tinggi, baik berupa bahan maupun jasa. melalui upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil yang sejalan dengan maksud dan terampil dan berpengetahuan luas.

Selain itu, hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan perusahaan ketika sumber daya manusia mempunyai potensi dalam dirinya namun tidak mendapat dukungan. Karyawan akan terus semangat dalam bekerja karena adanya motivasi dari perusahaan. Tempat makan Saung Sambel Hejo Al-Amin merupakan salah satu kafe yang ada di Tasikmalaya. Pada tahun 2014, Restoran Saung Sambel Hejo dibuka. Jl. di sini terdapat Restoran Saung Sambel Hejo. Jenderal Mashudi Rahayu, Letjen 11 Tamansari Kota Tasikmalaya. Restoran Saung Sambel Hejo menghadapi banyak peluang dan tantangan dalam bisnisnya. Kesulitan-kesulitan tersebut datang dari dalam dan luar organisasi. Salah satu kesulitan yang dihadapi adalah terkait dengan eksekusi pekerja.

Setiap karyawan atau sumber daya manusia memiliki tujuan terkait pekerjaan yang unik. Karyawan yang memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas yang tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Besar jumlahnya, artinya jumlah perwakilan sesuai dengan kebutuhan kerja suatu organisasi. Sebaliknya, kualitas yang baik menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan tersebut benar-benar dapat dipercaya dalam kaitannya dengan industri di mana pekerjaan tersebut dilakukan.

Kemudian, dengan asumsi semua sudah terpuaskan, maka organisasi sebenarnya ingin memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya. Dimana motivasi kerja ini memberikan inspirasi atau motivasi pada setiap individu untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, peluang untuk berkembang, pengakuan, dan pengembangan keterampilan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan mendukung tujuan perusahaan ketika mereka termotivasi.

Karyawan perlu diberi motivasi dalam bekerja agar dapat bekerja dengan baik. Seorang pegawai yang termotivasi akan berkinerja baik, sedangkan pegawai yang tidak berkinerja baik tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Dalam hal ini, perusahaan sangat penting dalam memberikan motivasi kepada para pekerjanya agar kinerjanya semakin baik.

Tinjauan Pustaka

Menurut (Rusby, 2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Russell (2016).): 1“Proses penanganan berbagai permasalahan dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer, ,” Sedangkan menurut (Adamy et al., 2022:2) Human Resource Load up adalah : “Human Asset Advancement” yang dimaksud dengan “Human Asset The Executive” (HRM). “Perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan atau sumber daya manusia karyawan merupakan fungsi dari HRM.” “Fungsi HRM adalah melaksanakan inisiatif pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.”

Dewan Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai ilmu dan keahlian dalam mengawasi hubungan dan pekerjaan angkatan kerja untuk mencapai kecukupan dan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi, pekerja dan lokal, sesuai pemahaman para ahli di atas. Prosedur ini melibatkan penanganan berbagai permasalahan yang timbul antara pekerja, manajer, karyawan, dan pekerja lainnya.

Para pemimpin juga mencakup persiapan, pelaksanaan, pendaftaran, perencanaan, kesuksesan profesional, dan dukungan terhadap perubahan progresif. itu juga membantu bisnis tumbuh dan berkembang secara keseluruhan. Hasibuan dalam (Nurdin, 2017:77) menyatakan bahwa motivasi adalah : “Motivasi adalah perasaan ingin dan merupakan bagian dari dorongan utama yang sangat vital yang menjadikan tenaga bagii kelja seseorang sehingga pella bekerja saama, bekerja dengan sumgguh-sumgguh dam ikut serta dalam suatu hal yang berarti. investasi waktu dan energi untuk mencapai tujuan.” mencapai kepuasan.” Dalam Khaeruman et al., 2021:28, Mangkunegara menulis, “Motivasi adalah suatu kondisi yang mempunyai pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan.” Farida & Hartono (2016): 25, Edwin Arahana atau motivasi B. “pada hakikatnya adalah keterampilan menyelaraskan kepentingan pegawai dan organisasi sehingga perilaku menghasilkan keinginan pegawai dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan,” menurut Flippo.

Motivasi adalah tindakan mengarahkan karyawan dan organisasi untuk bekerja sama. digambarkan sebagai sesuatu yang memberikan pelipur lara atau kepuasan dalam bekerja, atau dapat dikatakan memberi tenaga pada tenaga kerja. Manajer, rekanan, kantor sebenarnya, pengaturan dan pedoman, hadiah terkait uang dan non-finansial, jenis pekerjaan, dan kesulitan adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi inspirasi kerja,

Menurut Mathis (Ameliany, 2016:27). Sebagaimana dikemukakan oleh (Syaifuddin, 2018:48), faktor-faktor yang mempengaruhi inspirasi dapat dibedakan berdasarkan atribut individu dan kualitas lingkungan kerja. Karakteristik individu harus terlihat melalui minat, sikap dan prasyarat. Karakteristik individu seperti minat yang tinggi, sikap positif, dan kebutuhan juga akan meningkat, begitu pula motivasi kerja di kalangan karyawan. Sementara itu, karakteristik tempat kerja tercermin dalam lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi. Lingkungan kerja terdekat dibentuk oleh sikap, perilaku, dan suasana rekan kerja dan atasan. Praktik remunerasi dan budaya hierarki organisasi terkait dengan aktivitas dalam hierarki. Sifat tempat kerja yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja, tegas Moehariono dalam Silaen dkk.

Richard L dalam (Khaeruman et al., 2021:28) menyatakan “Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketentuan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Menurut (2021:2), kinerja adalah “pekerjaan untuk mencapai tujuan yang bersifat hierarkis secara sah, tanpa mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral, sesuai dengan kekuasaan dan kewajiban masing-masing orang, baik secara subyektif maupun kuantitatif.” Eksekusi adalah “bekerja untuk mencapai tujuan hierarkis secara sah, tanpa mengabaikan hukum.

Menurut Abraham H. Maslow dalam (Tewal et al., 2017:121) sebagai acuan penelitian ini, adapun dimensi motivasi kerja antara lain :

- 1 *Physiological* (Kebutuhan fisiologis), kebutuhan *fisiologis* merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup. Dalam konteks organisasi, kompensasi merupakan kebutuhan untuk dapat hidup. Dalam konteks organisasi, kompensasi merupakan kebutuhan *fisiologis* karyawan sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan untuk membeli kebutuhan pokok, karyawan harus diberi waktu istirahat dan makan yang cukup.
- 2 *Safety and security* (Kebutuhan rasa aman), apabila kebutuhan *fisiologis* relative sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi kemandirian akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan akan hari tua pada saat seseorang tidak lagi bekerja.
- 3 *Belongingness, sosial, and love* (Kebutuhan sosial), jika kebutuhan hirarki pertama dan kedua telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.
- 4 *Esteem* (Kebutuhan penghargaan), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Oleh karena itu, manajer harus menghargai dan memberi reward, dan promosi bagi karyawan yang bekerja baik.
- 5 *Self-actualization* (Kebutuhan aktualisasi diri), aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya. Oleh karena itu, manajer dapat memberikan pekerjaan yang menantang karyawan sehingga keterampilan dan kreatifitas yang dimiliki digunakan sepenuhnya.

Sementara kinerja menurut Bernardin & Russel dalam (Adamy, 2016:92) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Untuk variabel kinerja pegawai yaitu penulis memakai dimensi menurut Bernardin dan Russel dalam (Adamy, 2016:92) Mengemukakan enam kriteria atau dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. *Quality*

“the degree to which the process or result of carrying out activity approaches, in term of either conforming to same ideal way of performing the activity or fulfilling the activity’s intended purpose.”

Quality yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

2. Quantity

“the amount produces, expressed in such term as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.”

Quantity, yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Timeliness

“the degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.”

Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Cost-effectiveness

“the degree to which the use of the organization’s resources (e.g., human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain of reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.”

Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumberdaya organisasi, (seperti manusia keungan, teknologi, bahan baku) dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.

5. Need for supervision

“the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory interventions to prevent an adverse outcome”.

Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*) yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

6. Interpersonal impact

“the degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperativeness among coworkers and subordinates”.

Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022:1), strategi penelitian diartikan sebagai pendekatan logis terhadap pengumpulan informasi dengan tujuan dan penerapan yang jelas. Investigasi

ini menggunakan strategi kuantitatif dan metode garis besar merupakan sumber data yang signifikan.

Sebagaimana diungkapkan oleh (Sugiyono, 2022:57) Faktor adalah sifat atau kualitas atau nilai dari seseorang, benda, afiliasi atau kegiatan yang belum sepenuhnya diselesaikan oleh pihak yang berkepentingan untuk dipusatkan dan kemudian ternyata dihilangkan. Faktor lingkungan dan otonom menjadi variabel pemeriksaan ini. Dalam penelitian ini unsur bebas ditanggapi dengan (X).

Sebagaimana diungkapkan (Sugiyono, 2022:57) faktor bebas (mandiri) adalah faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau perbaikan terhadap faktor lingkungan (terikat)..

Strategi pengujian ini menggabungkan penilaian yang bertujuan, penyelidikan segmen, peninjauan yang tidak disengaja, pemeriksaan yang bertujuan, peninjauan genangan, dan pengujian bola salju. Karena belum banyak yang menggunakan metode pengujian, maka penelitian ini menggunakan prosedur pengujian yang lengkap.

Skala estimasi merupakan suatu pengertian yang digunakan sebagai sumber perspektif untuk menentukan panjang dan pendeknya suatu estimator (Sugiyono, 2022: 151). Selama estimator digunakan dalam estimasi, maka akan tercipta informasi kuantitatif, sesuai definisi tersebut (Sugiyono, 2022: 151).

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan rumus korelasi product moment, dengan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

- rx_y: koefisien hubungan kedua item
- n : Jumlah responden
- Σxy : penjumlahan hasil skor x dan y
- x: skor total y adalah skor total.

Rtabel insentif n = 22 responden mempunyai tingkat kepentingan sebesar 5% (α=0,05) sehingga nilai rtabel sebesar 0,432. Uji legitimasi ini diselesaikan dengan menggunakan program terukur untuk sosiologi (SPSS) versi 25 untuk Windows dengan standar yang menyertainya:

- Pernyataan dianggap sah apabila r hitung lebih besar dari r tabel.
- Apabila r hitung < r tabel maka artikulasinya tidak valid.
- Nilai r yang ditentukan harus terlihat pada bagian sambungan mutlak benda yang diubah.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2022:203) Pengujian ketergantungan instrumen harus dapatt dilakukam dali jayak jauh atau di dayam ruangan. Dali jalak jauh, pengujian harus dapatt dilakukan demgan menggunakan tess-tes uyang (kekuatan), yang saama, dam pelpaduan keduanya. Dengan menggunakan metode tertentu, seseorang dapat menguji konsistensi item-item pada instrumen untuk menentukan reliabilitas internal instrumen.

Dalam penelitian kali ini, prosedur pengujian kualitas tetap yang digunakan oleh para ilmuwan adalah dengan melihat Cronbach's alpha pada hasil SPSS form 25. Koefisien Cronbach's alpha merupakan ukuran tes yang umumnya biasa digunakan oleh para ahli untuk menguji keandalan suatu instrumen ujian. Rumus uji Cronbach's alpha adalah sebagai berikut::

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 x_i}{\sigma_x^2} \right]$$

Keterangan :

r : reliabilitas instrumen (*cronbach's alpha*)

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 x_i$: total dari varian masing-masing pecahan

σ_x^2 : varian dari total skor

Jika variabel yang diteliti mempunyai Cronbach's alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dianggap solid, begitupun sebaliknya jika Cronbach's alpha (α) < 60% (0,60) variabel tersebut seharusnya dipertanyakan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,750	7,065		1,522	,144
	Pemotivasian Kerja	,784	,138	,786	5,689	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data hasil uji SPSS 25

Perhatikan tabel di atas yang merinci hasil dan keluaran uji regresi linier sederhana Koefisien SPSS 25, diketahui bahwa koefisien B merupakan salah satu jenis persamaan regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 10,750 + 0,784X$$

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya, persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien konstanta bertanda positif.

2. Uji T

Nilai t tabel sebesar 2,093 dan nilai signifikansi (0,000) di bawah (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 5,689 dan nilai t tabel dihitung dari $n(\text{Jumlah Responden}) - k(\text{Jumlah Variabel}) (22 - 2 = 20)$.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,599	3,43076

a. Predictors: (Constant), Xtotal

Tabel 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Nilai R square (R²) yang menunjukkan hubungan yang kuat adalah sebesar 0,618 seperti terlihat pada tabel 2. Untuk mengetahui nilai koefisien jaminan digunakan suatu persamaan. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

$$Kd = 0,618 \times 100\%$$

$$Kd = 61,8 \%$$

Koefisien penjaminan atau pengaruh variabel independen (Inspirasi Kelja) terhadap variabel dependen (Eksekusi Representatif) adalah sebesar 61,8 persen, dan sisanya sebesar 38,2 persen dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil estimasi di atas. Berikut ini adalah besaran pengaruh setiap komponen variabel X terhadap eksekusi pekerja:

1. *Physiological* (kebutuhan fisiologis)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[\frac{0,442 \cdot 83,455 \cdot 61,8}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[\frac{2279,623}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = 5,883613 \times 100\%$$

$$SE_{D1} = 5,88 \%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi di atas, Sumbangan efektif dimensi *Physiological* (kebutuhan fisiologis) adalah sebesar 5,88%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Physiological* (kebutuhan fisiologis) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,88%.

2. *Safety and Security* (kebutuhan rasa aman)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{0,691 \cdot 77,636 \cdot 61,8}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{3315,352}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 8,556786 \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 8,56 \%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi di atas, Sumbangan efektif dimensi *Safety and Security* (kebutuhan rasa aman) adalah sebesar 8,56%.

Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Safety and Security* (kebutuhan rasa aman) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 8,56%.

3. *Belongingness, sosial, and love* (kebutuhan sosial)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = \left[\frac{0,592 \cdot 107 \cdot 61,8}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = \left[\frac{3914,659}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = 10,10357 \times 100\%$$

$$SE_{D3} = 10,1 \%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi diatas, Sumbangan efektif dimensi *Belongingness, sosial, and love* (kebutuhan sosial) adalah sebesar 10,1%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Belongingness, sosial, and love* (kebutuhan sosial) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 10,1%.

4. *Exteem* (kebutuhan penghargaan)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D4} = \left[\frac{01,391 \cdot 129,182 \cdot 61,8}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D4} = \left[\frac{11104,98}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D4} = 28,66248 \times 100\%$$

$$SE_{D4} = 28,66 \%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi diatas, Sumbangan efektif dimensi *Exteem* (kebutuhan penghargaan) adalah sebesar 28,66%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Exteem* (kebutuhan penghargaan) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,66%.

5. *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D5} = \left[\frac{0,607 \cdot 88,727 \cdot 61,8}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D5} = \left[\frac{3328,38}{387,453} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D5} = 8,590411 \times 100\%$$

$$SE_{D5} = 8,6 \%$$

Seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel dependen jika koefisien determinasi model regresi tetap rendah atau mendekati nol (0,00); sebaliknya seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen jika nilai R² mendekati satu (1,000). Nilai R square (R²) terlihat sebesar 0,618 pada tabel 4.42. Nilai koefisien determinasi harus ditentukan dengan menggunakan rumus. Kondisi koefisien jaminan adalah sebagai berikut:

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

$$Kd = 0,618 \times 100\%$$

$$Kd = 61,8 \%$$

Berdasarkan hasil penilaian di atas, maka koefisien jaminan atau pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Eksekusi Ilustratif) adalah sebesar 61,8% dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor penghambat. Dari penyelidikan ini. Pada Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya dapat berdalil bahwa besarnya pengaruh inspirasi kerja terhadap eksekusi representatif adalah sebesar 61,8% yang diartikan mempunyai medan kekuatan bagi a.

Kesimpulan

Restoran Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa temuan analisis data penelitian menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang disebar oleh penulis memuat 24 poin pernyataan baik untuk variabel independen maupun dependen. Sebagai instrumen untuk mengukur besarnya pengaruh faktor inspirasi kerja terhadap eksekusi representatif dapat diperoleh konsekuensi sebesar 0,618 yang berarti besarnya pengaruh faktor inspirasi kerja terhadap eksekusi pekerja di Saung Sambel Hejo Al-Amin Kafe Tasikmalaya sebesar 61,8%. Motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya sesuai dengan nilai tersebut. Selain itu, dengan pengaruh sebesar 28,66 persen terhadap kinerja pegawai, dimensi Ekstrim (kebutuhan penghargaan) pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar.

Referensi

- Adamy, M. (2016). manajemen sumber daya manusia. In *Kunststoffe International*. unimal press.
- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri & Organisasi* (I. Subqi (ed.)). Kreasi Total Media.
- Ameliany, N. (2016). *pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. UNIMA PRESS.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. umpo press.
- Gunardi, A., Valentri, A., & Aris, I. E. (2023). *Inovasi Pendidikan Sekolah Dasar di Era Society*. CV. Pena Persada.
- Hasibuan, M. (2020). *manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Askara.
- Kawiana, i gede putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan* (ida bagus putu eka Suadnyana (ed.)). (UNHI) Press.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. CV. AA. Rizky.
- Kurniawan, Agung Widhi, & Puspitaningtyas, Z. (2016). *metode penelitian kuantitatif* (Agung W Kurniawan (ed.)). PANDIVA BUKU.
- Nurdin, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (A. azi. Hsb (ed.)). CV. Qalibun Salim.
- Rusby, zulkifli. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pusat kajian pendidikan islam

FAI UIR.

- Saepudin, A., Kushendar, D. H., Yusuf, M., & Prihadi, D. (2023). *Asas - Asas Manajemen* (R. Kusumawati (ed.)). Cv. Mega Press Nusantara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. In *Kinerja Karyawan*. CV.widima bhakti persada bandung.
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif* (Setiawarni (ed.)). CV. Alfabeta.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, andi yusniar, Lisda, Podungge, R., Nuryadin, afriyana amelia, Bokingo, agus hakri, & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Media (Ed.), *Kunststoffe International* (2022nd ed.). CV. Tahta Media Group.
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). *Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Rintisan : Literature Review*. 4(2), 1871–1881.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai* (Amirullah (ed.)). Indomedia Pustaka.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Mutohar & B. Afandy (Eds.), *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.