



**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN SISTEM REMUNERASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
DISASTER MANAGEMENT CENTER (DMC)
DOMPET DHUAFA JAKARTA**

Novia Astri

novia.rusdiyanto@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Management Centre (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.695 > 2.021$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.915 > 2.021$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13.791 > 2.021$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (4) Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan variabel motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $69.049 > 3.24$.

Kata Kunci : motivasi, gaya kepemimpinan, sistem remunerasi, kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era saat ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang tidak kalah penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi, institusi atau perusahaan. Organisasi akan bergerak baik dengan memaksimalkan sumber yang dimiliki, dimana salah satu komponen penting dalam maksimalisasi sumber daya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset penting bagi organisasi dimana dalam organisasi manusia memiliki peran dalam keberlangsungan dan keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak jalannya sebuah lembaga dan juga aset terpenting bagi lembaga tersebut. Dalam pengelolaan SDM berdasarkan SKKNI MSDM nomor 149 Tahun 2020 ada 9 cluster yang perlu terpenuhi dan menjadi kompetensi penting yang juga harus terpenuhi oleh pelaku bidang pengelolaan SDM. Dari 9 cluster tersebut diantaranya adalah system remunerasi, penilaian kinerja dan motivasi karyawan. Akan tetapi berjalannya aktivitas organisasi juga tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang memiliki kompetensi didalam memimpin organisasi atau Perusahaan tersebut. Kepemimpinan juga memberikan peran yang tidak kalah penting bagi keberlangsungan pengelolaan SDM dan juga kepada kinerja karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan memberikan kontribusi kepada keberhasilan capaian kinerja perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Gaya dan cara kepemimpinan memberikan dampak dan juga budaya di dalam organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan juga dapat menjadi salah satu hal penting dalam keberhasilan keberlangsungan organisasi itu di masa depan. Selain gaya kepemimpinan demi tercapainya tujuan organisasi ada aspek lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi, karyawan memerlukan motivasi untuk dapat memberikan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan dampak positif dan hasil kinerja yang baik, baik itu dampak kepada personalnya maupun kepada Perusahaan. Begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan memberikan dampak negative bagi lingkungan kerja, Perusahaan dan juga personal karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan dengan motivasi dan kinerja rendah hanya akan menjadi beban bagi Perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya, bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Adapun hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi. Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo & Phil (2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang di lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Seddangkan menurut Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap

serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

D.Katz & Kahn (Gary Yulk, 2009:4), menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

DMC DD adalah salah satu jejaring atau perwakilan LAZNAS/ Lembaga Kemanusiaan Dompot Dhuafa Jakarta yang saat ini sudah berusia lebih dari 25 tahun. Disaster Management Center Dompot Dhuafa Jakarta (DMC DD) merupakan salah satu organisasi kemanusiaan yang memiliki keunikan dalam aktivitasnya yaitu organisasi yang memiliki program dengan focus program kepada mitigasi, penanganan bencana dan recovery pasca bencana. Keunikan kegiatan DMC DD menjadi hal yang memiliki karakter khusus dalam pengelolaan sumber daya di dalamnya. SDM yang tergabung di dalam organisasi DMC DD bukan hanya sekedar mampu dan bisa dalam bekerja pada umumnya namun untuk beberapa posisi wajib memiliki skill atau keahlian khusus dengan standarisasi kompetensi nasional bahkan internasional. Dan bukan hanya sekedar hard skill khusus saja yang menjadi hal penting yang dimiliki oleh SDM karyawan DMC DD, namun juga memiliki soft skill Tingkat kepedulian, social dan juga humanism yang tinggi. DMC DD lahir dari keresahan Masyarakat dalam penanganan bencana dan juga pencegahan bencana.

Dimana sama-sama kita ketahui bahwasanya Indonesia adalah negara kepulauan dan termasuk dalam negara rawan bencana, sehingga Dompot Dhuafa Jakarta selaku salah satu Lembaga Kemanusiaan dan NGO berfikir penting memiliki salah satu unit bisnis atau jejaring yang focus kegiatannya dalam dunia kemanusiaan. Sehingga DMC DD dilahirkan dan di dedikasikan untuk Indonesia dalam membantu mencegah, meringankan dan membangun kembali negeri tercinta yang terguncang atau bahkan hancur porak poranda akibat bencana alam. Sejak DMC DD dibentuk pada tahun 2010 DMC DD dipimpin oleh banyak karakter pemimpin sehingga memberikan sedikit banyak dampak terhadap eksistensi Lembaga dan juga kinerja Lembaga.

Karakter pemimpin sejatinya memberikan pengaruh yang signifikan dalam perjalanan pengelolaan Lembaga, sehingga tanpa disadari juga memberikan dampak kepada kinerja individu karyawan. Kenapa demikian? karena karakter dan gaya kepemimpinan menginternalisasi kepada budaya kerja yang tercipta sehingga juga berpengaruh kepada kebijakan-kebijakan lainnya dalam pengelolaan Lembaga dan SDM nya. Budaya yang berubah – ubah dikarenakan perubahan kepemimpinan terlihat jelas pada kinerja karyawan yang tidak optimal, dimana karyawan merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan juga kebijakan yang dibuat oleh pemimpin tersebut sehingga karyawan menunjukkan kinerja yang menurun atau tidak optimal. Gaya kepemimpinan dari setiap pemimpin yang berbeda-beda dalam kebijakan Aemotivasi bagi karyawan.

Karyawan bertahan di Lembaga atau organisasi lebih kepada orientasi dan motivasi kepentingan pribadi. Selain itu ada sebuah kebijakan dalam system remunerasi yang belum maksimal berorientasi kepada kesejahteraan karyawan menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja tidak maksimal atau hanya sebatas kewajiban saja. Dikarenakan berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap kebijakan-kebijakan system remunerasi yang ada belum terciptanya keberadilan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Disaster Management Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*?
3. Apakah terdapat pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.

I. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Menurut Uno (2023), motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang dimana ada suatu dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda melangkah, membuat anda tetap melangkah, dan menentukan ke mana anda mencoba melangkah (Slavin, 2015).

Selanjutnya menurut Sardiman (2018), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa/ *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Lebih lanjut lagi menurut Winkel

(1996), motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, motif menjadi aktif pada saat tertentu, bahkan kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2013). Menurut Hasibuan & Rahayu (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi menurut Thoha & Hayati (2020), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

C. Remunerasi

Mondy dan Neo, ((Marwansyah, 2000)), mengatakan remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan Visi dan Misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu mewujudkan visi misi organisasi.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2005), berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan social mempunyai banyak kebutuhan material atau non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu: gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

D. Kinerja

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2011).

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut (Purwanto, 2019).

II. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Objek dan locus dalam penelitian adalah Karyawan *Disaster Management Center* Dompot Dhuafa. Penelitian ini dilakukan terhitung mulai bulan Juni sampai dengan Desember 2023. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai motivasi, gaya kepemimpinan, system remunerasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada *Disaster Management Center* Dompot Dhuafa.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan pada *Disaster Management Center* Dompot Dhuafa sejumlah 44 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Istijanto (2013) untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Disaster Management Center* Dompot Dhuafa yang berjumlah 44 karyawan.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah, atau frekuensi (Syaodih, 2009).

Penelitian ini terdiri dari banyak bentuk, baik survey, eksperimen, korelasi, dan regresi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variable motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), system remunerasi (X_3) terhadap kinerja (Y) yang diteliti. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian

III. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Uji Regresi XI Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.085	5.144		2.155	.037
MOTIVASI	.736	.129	.660	5.695	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.085 + 0.736X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 11.085 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 11.085$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.736. Hal ini berarti jika motivasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.990.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2
Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Model	R
1	.660 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.835. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara motivasi dan kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.422	2.952

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.436. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 43.6% motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 4
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.085	5.144		2.155	.037
MOTIVASI	.736	.129	.660	5.695	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 5.695, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 44$ adalah sebesar 2.021. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.695 > 2.021$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta.

2. Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	5.697		2.170	.036
GAYA_KEPEMIMPINAN	.566	.115	.604	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12.365 + 0.566X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 12.365 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 12.365$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.566. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.566.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.604 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.604. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.350	3.131

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.365. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 36.5% Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 8
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	5.697		2.170	.036
GAYA_KEPEMIMPINAN	.566	.115	.604	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 4.915, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 44$ adalah sebesar 2.021. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.915 > 2.021$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Disaster Management Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta.

3. Uji Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.698	2.664		1.388	.172
REMUNERASI	.905	.066	.905	13.791	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.698 + 0.905X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 3.698 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 3.698$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.905. Hal ini berarti jika sistem remunerasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.905.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 10
Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.905 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.905. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi antara sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.815	1.671

a. Predictors: (Constant), REMUNERASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.819. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.9% sistem remunerasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 18.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 12
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.698	2.664		1.388	.172
REMUNERASI	.905	.066	.905	13.791	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 12 di atas, nilai t_{hitung} sebesar 13.791, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 44$ adalah sebesar 2.021. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $13.791 > 2.021$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai *Disaster Magement Center (DMC)* Dompot Dhuafa Jakarta.

4. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja pegawai

a. Uji Koefisien Korelasi X_1 , X_2 , dan X_3 Dengan Y

Tabel 13
Uji Koefisien Korelasi X_1 , X_2 , dan X_3 Dengan Y

Model	R
1	.916 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.916. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.826	1.620

a. Predictors: (Constant), REMUNERASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.838. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83.8% motivasi, gaya kepemimpinan dan sistem remunerasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F

Tabel 11

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	543.733	3	181.244	69.049	.000 ^a
Residual	104.994	40	2.625		
Total	648.727	43			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), REMUNERASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $69.049 > 3.84$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Disaster Magement Center (DMC) Dompot Dhuafa Jakarta*.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5.695 > 2.021$ dan nilai $R \text{ squares}$ sebesar 0.436 atau 43.6%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variabel motivasi terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y).
2. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4.915 > 2.021$ dan nilai $R \text{ squares}$ sebesar 0.555 atau 55.5%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan(X_2) terhadap variabel kinerja (Y).
3. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh Sistem Remunerasi (X_3) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

sebesar $13.791 > 2.021$ dan nilai *R squares* sebesar 0.555 atau 55.5%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variabel sistem remunerasi terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sistem remunerasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

4. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan sistem remunerasi (X3) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $69.049 > 3.24$ dan nilai *R squares* sebesar 0.703 atau 70.3%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variabel motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X2) dan sistem remunerasi (X3) terhadap kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marwansyah, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi II, Politeknik Negeri Bandung*.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*.
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi dan supervisi pendidikan*.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Slavin, R. E. (2015). Cooperative learning in elementary schools. *Education 3-13*, 43(1), 5–14.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Supardo, W. (2006). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syaodih, N. (2009). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Thoha, M., & Hayati, Y. S. (2020). *Analisis Pembinaan Organisasi*.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winkel, W. S. (1996). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Grasindo.