

Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas

by Nur Ida Iriani

Submission date: 20-Feb-2021 02:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1513680450

File name: 2010_NII_JAM.pdf (291.61K)

Word count: 4165

Character count: 27167

3

Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas

Nur Ida Iriani

Universitas Tribhuwana Tungadewi

13

Abstract: This research basically aims to know the influence of motivation (intrinsic and extrinsic) and work discipline to employee performance. The location is chosen for this research is education official office of Kabupaten Sambas. The research was done to 37 responden by using qualitative-explanatory approach. Thus, data analysis which is used is statistic analysis in the form of double linear regression test. The result of this research shows that either simultaneously or partially, the variable of intrinsic motivation, extrinsic motivation and work discipline influence work performance of the employee at official office of education of Kabupaten Sambas. It has been proven from the result of (D simultan test which shows confer (38,773) with significant point (0.000) which is much smaller than alpha 0.05. Along with the result of (9 partial shows significant point of three free variables in succession as big as 0.000, 0.009 and 0.000 which is much smaller than alpha 0.05. so that the accepted assumption from both of the test is H_0 rejected.

Keyword: intrinsic motivation, extrinsic motivation, work discipline, and employee performance

56

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Di samping perannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan pengelolaan (manajemen) yang efektif terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Pengelolaan (manajemen) terhadap sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tersebut salah satu aspek yang dapat memperluasnya adalah motivasi. Tanpa ada motivasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebagaimana diungkapkan oleh Manullang (1996:150) bahwa "motivasi sangat penting untuk mendorong individu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan". Untuk itu setiap organisasi dewasa ini dituntut untuk lebih memperhatikan motivasi kerja para anggotanya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal melalui kinerjanya. Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak".

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Malayu (2004), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya/ upaya untuk mencapai kepuasan". Menurut Koontz dalam Andriani (2005), motivasi mengacu pada dorongan atau usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Selanjutnya, Robbins (2003) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kepuasan individu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, terdapat tiga poin penting terkait dengan motivasi yaitu: Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian sasaran organisasional. Tersirat dalam pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan individu akan tercapai pula. Kedua, motivasi

merupakan proses antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan Seseorang. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan bekerja untuk melakukan suatu. Ketiga, kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik, artinya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang

Ditinjau dari sumbernya motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Handoko, 2001). Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya: *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan/pekerjaan contohnya: reward dan punishment.

Di samping motivasi, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi umumnya. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan penyelewengan dan lebih lagi mampu meningkatkan performanya.

Ditinjau dari segi etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Moekijat, 1999).

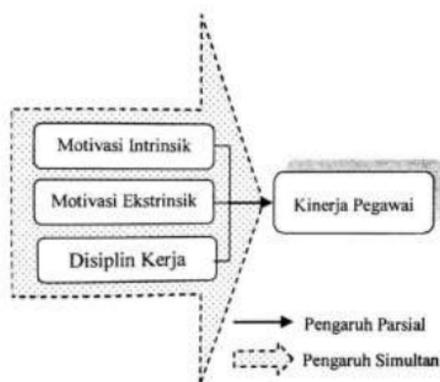
Heidjrahman dan Husnan (2002) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya

tidak ada perintah. Selanjutnya menurut Davis (2002:112) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan Sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang baik.

Wursanto (2009) mengungkapkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat atau melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma ataupun aturan yang telah ditetapkan". Pendapat yang lebih lengkap juga dikemukakan oleh Siagian (2000) bahwa: "disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya".

Disiplin dari tipenya, disiplin terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif, merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah sebelum terjadinya pelanggaran atau pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif, merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut Siswanto (1999).

Berdasarkan tinjauan di atas, terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Pertama, diduga motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Kedua, diduga motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Penelitian ini tergolong dalam confirmatory research atau yang lebih dikenal dengan penelitian eksplanatori. Dimaksudkan sebagai rancangan penelitian untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1995). Adapun ditinjau dari pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam kegiatan analisa data digunakan uji statistik.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Adapun penentuan berapa banyak jumlah sampel yang diambil, disesuaikan dengan pernyataan Arikunto (2007:27) yang menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sesuai ketentuan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini jumlah sama dengan populasi yaitu 37 orang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas sendiri, terdiri dari variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, pengukuran data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan "skala likert". Sugiyono (2004:86) berpendapat bahwa salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah menggunakan skala likert, yaitu pengukuran atas jawaban pernyataan-

pernyataan yang dilambangkan dari skala yaitu: 5 yang berarti sangat setuju; 4 yang berarti setuju; 3 yang berarti netral; 2 yang berarti tidak setuju; dan 1 yang berarti sangat tidak setuju.

Sedangkan, analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode: pertama, metode statistik deskriptif yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai serta untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase. Kedua, metode statistik inferensial bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial). Selain itu, pengujian ini nantinya akan menghasilkan persamaan linier yang dapat menggambarkan sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

α = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Motivasi intrinsik
 X_2 = Motivasi Ekstrinsik
 X_3 = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja Pegawai
 e = Standard Error

Pengujian Hipotesis

Pertama, uji F Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}, \text{ di mana:}$$

F = Uji keberartian regresi
 R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika F_{hitung} lebih besar sama dengan F_{tabel} maka hitung tabel H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Begitupun sebaliknya jika F_{hitung} yang dihasilkan lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Kedua, uji t (T_{test}). Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel bebas (X_1, X_2, X_3) serta untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara ketiga variabel tersebut terhadap variabel terikat (Y). Rumus:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

Keterangan:

t = Koefisien penentu

b = koefisien variabel bebas

SE_b = Standart error koef. b (var. bebas)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel bebas (motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Akan tetapi apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

8 HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk menggambarkan distribusi dari karakteristik responden. Adapun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang melalui penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketepatan pengujian hipotesis yang hubungan variabel-variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu, sebelum menguji hipotesis perlu dilakukan pengujian

terhadap validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian yang dipakai.

Pengujian instrumen penelitian, baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	F	%
Usia (tahun)		
<20 tahun	0	0,00
20-29 tahun	11	29,73
30-39 tahun	13	35,14
40-55 tahun	13	35,14
? 55	0	0,00
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	64,86
Perempuan	13	35,14
Tingkat Pendidikan		
SLTA	5	13,51
Diploma	13	35,13
S1	18	48,65
S2	1	2,70
Masa Kerja		
< 1 thn	0	0,00
1-4 thn	28	75,68
> 4 thn	9	24,32

(Sumber: hasil kuesioner diolah (2009))

responden dapat dijelaskan bahwa: suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil instrumen penelitian menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dengan nilai signifikansi (p) lebih kecil dari alpha 0.05 (Sugiyono: 1999) dan suatu instrumen (kuesioner) dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 1993). Adapun hasil selengkapnya sbb.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas		Koef. Alpha	
		r_{hitung}		Sig.	
Motivasi Intrinsik (X_1)	$X_{1,1}$	0.596	0.000	0.671	
	$X_{1,2}$	0.450	0.000		
	$X_{1,3}$	0.755	0.000		
	$X_{1,4}$	0.560	0.000		
	$X_{1,5}$	0.684	0.000		
	$X_{1,6}$	0.619	0.000		
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	$X_{2,1}$	0.862	0.000	0.668	
	$X_{2,2}$	0.871	0.000		
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0.790	0.000	0.623	
	$X_{3,2}$	0.716	0.000		
	$X_{3,3}$	0.779	0.000		
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0.768	0.000	0.704	
	Y_2	0.810	0.000		
	Y_3	0.815	0.000		

(Sumber: data primer diolah (2009))

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0.3) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga tidak ada item instrumen yang harus dikeluarkan dari pengujian. Sedangkan untuk reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan standardized item alpha (SIA) lebih besar dari nilai reliabilitas yang diperbolehkan menurut Arikunto (1993), yaitu 0.6. Dengan demikian, maka butir-butir item di atas yang digunakan sebagai pengukur variabel yang akan diuji adalah valid dan reliabel. Dengan kata lain, berapa kalipun pertanyaan pada kuesioner ditanyakan maka hasilnya dipastikan tidak akan terlalu jauh berbeda.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Santoso, Singgih (2001:214) mengungkapkan bahwa uji normalitas data adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen maupun independen, keduanya mempunyai sebaran (distribusi) yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah suatu model yang mempunyai sebaran (distribusi) normal atau mendekati normal.

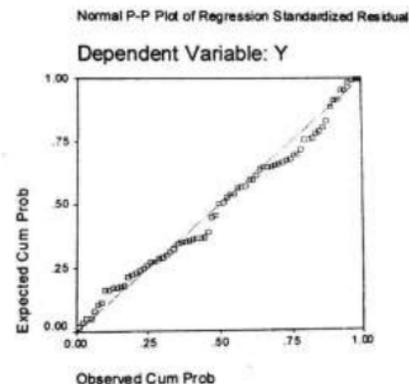
Berdasarkan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat pada Standardized Residual dari seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi (0.615) di atas

alpha 0,05 yang mengindikasikan bahwa pada data seluruh variabel yang akan diuji tersebut menyebar mengikuti sebaran normal (berdistribusi normal). Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Hal di atas diperkuat dengan plot sebaran data berikut Gambar 2.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (Santoso, 2004:206). Apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

multikolinearitas. VIF merupakan pengukur adanya multikolinieritas antara variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa untuk ke-3 variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal tersebut diindikasikan dari nilai VIF ke-3 variabel independen yang lebih kecil dari 10, dengan nilai tolerance yang > 0.1 .

Uji Autokorelasi

Asumsi autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data

sebelumnya. Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara galat acaknya, artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.

Berdasarkan pengujian autokorelasi diperoleh nilai dw berada diantara $-2 < 1.637 < +2$. Berarti dapat disimpulkan bahwa galat nilai-nilai pengamatan bersifat bebas (tidak ada gejala autokorelasi).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2003:39), suatu asumsi pokok dari model regresi linier yang baik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi harus homogen (terjadi homoskedastisitas) dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain varian (ragam) dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dari variabel independen yang diuji adalah sama.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Oleh karena seluruh variabel bebas pada gambar menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas/tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen/sama (tidak terjadi heteroskedastisitas).

Deskripsi Jawaban Responden

Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil jawaban dari pegawai mengenai faktor motivasi intrinsik menunjukkan, pada indikator pertama mayoritas pegawai menyatakan setuju (54,1%) bahwa pekerjaannya memberikan ruang untuk dapat mengeksplorasi kemampuan, keterampilan dan potensi yang

dimiliki. Indikator kedua, mayoritas pegawai menyatakan setuju dan cukup setuju masing-masing sebanyak (43,2%) bahwa pengakuan terhadap pekerjaan menjadikan hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal, Indikator ketiga, mayoritas responden menyatakan setuju (37,8%) bahwa pekerjaan mereka telah sesuai dengan harapan dan keinginan.

Selanjutnya pada indikator keempat, mayoritas responden menyatakan setuju (62,2%) bahwa mereka selalu merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga harus berusaha melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Kemudian indikator kelima, mayoritas responden menyatakan setuju (51,4%) bahwa hubungan mereka dengan rekan dan pimpinan berjalan dengan baik. Terakhir (indikator keenam), mayoritas responden menyatakan setuju (54,1) bahwa rekan dan pimpinan selalu memberikan pujian terhadap prestasi kerja. Sedangkan jawaban responden lainnya sangat bervariasi.

Motivasi Ekstrinsik (X)

Berdasarkan hasil jawaban dari pegawai mengenai faktor motivasi ekstrinsik, indikator pertama menunjukkan mayoritas pegawai menyatakan setuju (56,8%) bahwa pimpinan selalu aktif dalam memberikan reward kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan berprestasi. Pada indikator kedua, mayoritas responden juga menyatakan setuju (51,4%) bahwa pimpinan selalu melaksanakan punishment/hukuman secara adil dan konsisten terhadap pegawai yang tidak bekerja maksimal/melanggar peraturan.

Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil jawaban dari pegawai mengenai faktor disiplin kerja, indikator pertama menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju (73,0%) bahwa tingkat kehadiran seluruh pegawai telah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya. Pada indikator kedua mayoritas responden menyatakan setuju 61,4%) bahwa ketepatan waktu seluruh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah berjalan dengan baik dan maksimal. Indikator ketiga juga sama, mayoritas pegawai menyatakan setuju (45,9%)

bahwa tingkat kepatuhan seluruh pegawai terhadap peraturan tinggi.

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari pegawai mengenai faktor kinerja, pada indikator pertama menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju (73,0%) bahwa kualitas hasil kerja telah benar-benar diukur dari aspek ketelitian, kebersihan dan kerapian hasil kerja. Selain itu, pada indikator kedua juga demikian, mayoritas responden menyatakan setuju dan cukup setuju (masing-masing 45,9%) bahwa penilaian kuantitas hasil kerja telah disesuaikan dengan standar minimal. Dan terakhir pada indikator ketiga mayoritas responden menyatakan setuju (56,8%) bahwa ketepatan waktu dijadikan sebagai unsur unsur dalam penilaian terhadap kinerja.

Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji korelasi untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas yaitu sbb:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Item	Validitas	
	(r)	Sig.
Y X1	0.646	0.000
X2	0.444	0.000
X3	0.592	0.000

(Sumber data: data primer diolah (2009))

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari ke-3 variabel independen lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif antara variabel-variabel bebas yang terdiri atas motivasi intrinsik ($r=0.646$; $p=0.000$), motivasi ekstrinsik ($r=0.444$, $p=0.000$), serta disiplin kerja ($r=0.592$; $p=0.000$) dengan kinerja pegawai (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Var.l	b	SE	β	t _{hitung}	Sig.
Constant	-0,315	0,366		-0.086	0.932
X1	0.518	0,085	0.474	6.073	0.000
X2	0,198	0,074	0.209	2.688	0.009
X3	0,327	0,071	0.369	4.615	0.000
R	= 0.786				
R Square	= 0.618				
Adj. R square	= 0.602				
F _{hitung}	= 38.773				
Sign. F	= 0.000				
α	= 0.05				

(Sumber data: data primer diolah (2009))

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi ganda (Multiple R) sebesar 0.786, menyatakan besarnya derajat keeratan hubungan antara kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas dengan faktor motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mencapai 0.786. Hasil tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang kuat diantara faktor tersebut dengan kinerja pegawai.

Untuk nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0.618, sedangkan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dari faktor kesalahan atau bias dengan tujuan agar lebih mendekati ketepatan model dalam populasi digunakan Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0.618, yang menyatakan besarnya pengaruh 3 faktor motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya sebesar 61.80 keragaman dan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas dipengaruhi oleh adanya faktor motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya 38.20 ditentukan oleh faktor lain di luar variabel penelitian

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa sesuai dengan jenis penelitian, maka tujuan dilakukannya tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian hipotesis yang diajukan sebelumnya dengan menggunakan uji f dan uji t. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel empat di atas, pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji F, diperoleh hitung sebesar 38.773 dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga asumsi yang diterima adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keragaman dari kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas ditentukan secara bersama-sama oleh adanya faktor motivasi (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dan disiplin kerja. Hasil ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini "terbukti benar".

Sedangkan pengujian yang dilakukan dengan Uji t, berdasarkan tabel empat dengan mengambil ternyata (signifikansi) sebesar 5%(0.05), untuk konstanta diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0.932 yang lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa konstanta tidak berpengaruh nyata terhadap model regresi. Untuk variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai signifikan yang berturut-turut sebesar 0.000, 0.000 dan 0.000 yang lebih kecil dari α 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiganya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Hasil ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini "terbukti benar".

Selanjutnya dari tabel empat juga diperoleh model (persamaan) regresi berganda yaitu:

$$Y = -0,315 + 0,518X_1 + 0,198X_2 + 0,327X_3$$

Persamaan di atas, dapat diterangkan sebagai berikut: Pertama, $a = -0.315$. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 , (X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$), maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas akan mengalami penurunan secara konstan (karena nilai konstanta bernilai negatif). Dalam arti kata kinerja pegawai

akan menurun tanpa adanya pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 , (X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$). Kedua, $b_1 = 0.518$. Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 , ini menunjukkan bahwa setiap faktor motivasi intrinsik (X_1) meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas (karena koefisien X_1 , bernilai positif), atau dengan kata lain semakin baik faktor motivasi intrinsik (X_1) pegawai, maka kinerja pegawai tersebut cenderung semakin meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau Ceteris Paribus.

Ketiga, $b_2 = 0.198$. Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 , ini menunjukkan bahwa setiap faktor motivasi ekstrinsik (X_2) meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas (karena koefisien X_2 , bernilai positif), atau dengan kata lain semakin baik faktor motivasi ekstrinsik (X_2), maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau Ceteris Paribus. Keempat, $b_3 = 0.327$. Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap faktor disiplin kerja (X_3) meningkat, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas (karena koefisien X_3 bernilai positif), atau dengan kata lain semakin tinggi faktor disiplin kerja (X_3) pegawai, maka kinerja yang bersangkutan cenderung semakin meningkat pula, dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan $X_2 = 0$) atau Ceteris Paribus.

Setelah dilakukan pengujian pengaruh (regresi), maka langkah selanjutnya dilakukan pengujian terhadap sumbangan efektif. Dalam penelitian ini uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui kontribusi dari faktor motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Adapun hasil perhitungan sumbangan efektif tersebut adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan dari hasil penelitian, ternyata variabel motivasi intrinsik (X_1) menunjukkan sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 30.64%. Selanjutnya dari hasil

perhitungan juga diketahui bahwa secara keseluruhan faktor variabel bebas ternyata mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 61.77% terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Besarnya sumbangan efektif total ini menunjukkan nilai yang sama dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 61.8%. Dengan demikian, implikasinya adalah terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 38,2%.

11 KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diuraikan beberapa hal penting yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: *Pertama*, secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (X) yang terdiri motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dari hasil uji f simultan yang menunjukkan nilai hitung (38,773) dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil (α 0.05) sehingga asumsi yang diterima adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kedua, secara parsial variabel bebas (X), baik motivasi intrinsik (X), motivasi ekstrinsik (X-) maupun disiplin kerja (X) masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai Signifikansi ketiga variabel bebas berturut-turut sebesar 0.000, 0.009 dan 0.000 yang jauh lebih kecil dari (α 0.05). sehingga asumsi yang diterima H_1 ditolak H_0 diterima. Hasil tersebut sekaligus membuktikan bahwa hipotesis kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini terbukti benar bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Bagi pihak instansi terkait, dengan adanya penelitian ini, diketahui bahwa kinerja pegawai ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi

dan disiplin kerja terutama oleh faktor motivasi intrinsik. Oleh karena itu, agar Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas dapat meningkatkan kinerja pegawainya, maka pihak instansi perlu sekali memperhatikan faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai yaitu dengan mengupayakan keduanya untuk selalu dijaga dan ditumbuhkan dalam dinamika organisasi.

Sedangkan bagi penelitian lanjutan, perlu dilakukan dengan memperluas variabel yang diteliti maupun pengembangan indikator serta item lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini masih bersifat lokal, artinya hasil penelitian dan kesimpulan ini hanya berlaku untuk populasi terbatas, sehingga ruang lingkupnya perlu diperluas lagi. Misalnya memperluas wilayah penelitian, sehingga hasil kesimpulan dari penelitian dapat lebih representatif, khususnya terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

26 REFERENSI

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhler, P. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, dkk. Jakarta: Pustaka.
- Davis, K. 2002; *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prehallindo .
- Effendi, dan Singarimbun. 1995. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James, L., Ivancevich, John, M., dan Donnelly. Jame, H., Jr. 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Gaspersz, V. 1998. *Manajemen Produktivitas Total* Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Hasibuan. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.

- Handoko, TH. 2001. ²⁴ **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heidjrachman, dan Husnan, S. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE.
- Luciana, A.S., IVA. 2005. Pengaruh Upah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Plastik Bintang Fajar Sukoharjo. Surakarta: Program Pascasarjana MS.
- Maryoto, S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nazir, M. 1998. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia. ²
- Nitisemito, Alex, S. 1986. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali.
- Robbin, S. 1996. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Prenhallindo. ²
- Setiyanto. 2001. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1B Sragen" (Thesis). Surakarta: Program Pascasarjana UMS. ³³
- Siagian, Sondang, P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CV Alfabeta.

Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Djoko Setyo Widodo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.", JURNAL MANAJEMEN MOTIVASI, 2017
Publication 1%
- 2** Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019
Publication 1%
- 3** Vivi Herlina. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2019
Publication 1%
- 4** Submitted to Academic Library Consortium
Student Paper 1%

5

Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016

Publication

1%

6

Amalia Rona Hamzah. "Pengaruh CR dan EPS terhadap Harga Saham pada Perusahaan Farmasi di BEI Periode 2015-2018", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020

Publication

1%

7

Febzi Fiona. "PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, PERSEPSI PERAN TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI BENGKULU", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019

Publication

1%

8

Ika Arum Dewi Satiti. "EFEKTIFITAS ANGKAK (BERAS MERAH) TERHADAP PENINGKATAN KADAR TROMBOSIT PADA PENDERITA DBD", Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 2016

Publication

1%

9

Christian V. Datu, Djeini Maredesa. "PENGARUH DEVIDEND PER SHARE DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA

1%

SAHAMPADA PERUSAHAAN GO PUBLIC DI
BURSA EFEK INDONESIA", GOING
CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI,
2017

Publication

10

Rahmat Winata, Rizki Nurhana Friantini.
"Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi
Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMPN 1
Kuala Behe", JIPM (Jurnal Ilmiah Pendidikan
Matematika), 2019

Publication

11

Titien Marthin, David Paul Elia Saerang, Sifrid
S. Pangemanan. "PENGARUH PARTISIPASI
PENYUSUNAN ANGGARAN, MOTIVASI DAN
PELIMPAHAN WEWENANG TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL DINAS DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SIAU
TAGULANDANG BIARO", GOING CONCERN :
JURNAL RISET AKUNTANSI, 2013

Publication

12

Yahya Reka Wirawan. "Pengaruh orientasi
pasar, orientasi kewirausahaan terhadap kinerja
pemasaran UMKM batik di Kabupaten
Jombang", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah
Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017

Publication

13

Leni Agustina Daulay, Aida Fitri. "Pengaruh

1%

1%

1%

1%

Penerapan Syariat Islam Sebagai Preferensi Orang Tua di Kabupaten Aceh Tengah dalam Memilih Lembaga Pendidikan Formal (Study Deskriptif Komparatif: Sekolah Umum, Madrasah dan Pesantren)", BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam, 2019

Publication

14

Vinny Hafisah. "Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019

Publication

15

Haris Tehuayo, Labusab Labusab. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MALUKU CABANG UTAMA AMBON", ILTEK : Jurnal Teknologi, 2016

Publication

16

Elia Calsia. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD) DI DINAS KESEHATAN KOTA PONTIANAK BERDASARKAN TEORI FRAUD TRIANGLE", Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana, 2019

Publication

1%

1%

1%

17

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019

Publication

<1%

18

Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1%

19

N. E. Maitimu, V. O. Lawalata, Tedi Hariadi. "PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON AMBON KOTA", ARIKA, 2018

Publication

<1%

20

Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)

Student Paper

<1%

21

Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR",

<1%

22

Ni Kadek Dwi Lestari, Sri Retnaning Rahayu, Gustin Padwa Sari. "ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KSP TRI DHARMA ARTHA DI KANTOR PUSAT SEPUTIH RAMAN", Jurnal Akuntansi AKTIVA, 2020

Publication

<1%

23

Dwi Yulis Susanto. "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Need for Achievement terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang", Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi, 2018

Publication

<1%

24

Sadik, Erni Susilawati. "Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar", STILISTIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya, 2019

Publication

<1%

25

Andri Gunawan. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1%

26

Submitted to University of Greenwich

Student Paper

<1%

27

Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti. "Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

<1%

28

Wenny Anggeresia Ginting, Karina Anatasia Asmara Silitonga, Mariani Mariani. "Pengaruh Rasio Lancar, Debt to Total Asset, Return on Investment di Perusahaan Consumer Goods yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2017", Owner, 2020

Publication

<1%

29

Helmi Haris, Nur Said Irham T. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan terhadap Keputusan Nasabah dalam Menabung pada Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah Surakarta)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2012

Publication

<1%

30

Annisa Rachmasari, David Kaluge. JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI), 2019

Publication

<1%

IRFAN MAHDI B2041171011. "BIG FIVE

31

PERSONALITY THEORY DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DENGAN JOB AUTONOMY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1%

32

Onny Purnama Yudhia, Subaderi Subaderi. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP PRICE EARNING RATIO PADA PERUSAHAAN PROPERTY DI BEI", MATRIK, 2019

Publication

<1%

33

Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Student Paper

<1%

34

Submitted to University of Malaya

Student Paper

<1%

35

Mararusli Tinuwo, Grace B Nangoi, Winston Pontoh. "Pengaruh Kecakapan Profesional, Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan Dan Integritas Aparat Pengawas Internal Pemerintah Terhadap Efektivitas Pemeriksaan Alokasi Dana Desa (Studi Pada Aparat Pengawas Internal Pemerintah Kabupaten Talaud)", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING

<1%

"GOODWILL", 2017

Publication

36

Asnofidal Asnofidal. "Motivasi Widyaiswara Dalam Penulisan Karya Tulis Ilmiah Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2019

Publication

<1%

37

Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITAS, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DOSEN STAIN SALATIGA", INFERENSI, 2014

Publication

<1%

38

Deni Hidayat. "Pengaruh Corporate Governance dan Sharia Compliance Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Penawaran Saham Perdana (Initial Public Offering) Pada Bursa Efek Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2018

Publication

<1%

39

Salmon N. Aulele, Mozart W. Talakua, B. Tuasikal. "ANALISIS PERMINTAAN KONSUMEN TERHADAP KONSUMSI MINYAK TANAH RUMAH TANGGA DI DESA PELAUW DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS REGRESI BERGANDA", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2017

Publication

<1%

40

Milawati Milawati, Amirudin Rahim, Marwati Marwati. "KEMAMPUAN MENULIS TEKS BIOGRAFI TOKOH SISWA KELAS X SMA NEGERI 1 LEMBO", Jurnal Bastra (Bahasa dan Sastra), 2019

Publication

<1%

41

Zisca Veybe Sumolang, Tri Oldy Rotinsulu, Daisy S.M. Engka. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKSI INDUSTRI KECIL OLAHAN IKAN DIKOTA MANADO", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

<1%

42

Okti Fia Aristiani, Suharto Suharto, Gustin Padwa Sari. "PENGARUH PRUDENCE TERHADAP ASIMETRI INFORMASI DENGAN KUALITAS LABA SEBAGAI VARIABEL MODERASI STUDI EMPIRIS PADA INDEXS LQ45 YANG TERDAFTAR DI BEI", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2017

Publication

<1%

43

Muhammad Iqbal. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)", Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2018

Publication

<1%

44 Ade Suhendra, Widuri Susilawati, Evo Afrianto. <1%
"PERANAN FAKTOR - FAKTOR SOSIAL
TERHADAP KELAS KEMAMPUAN
KELOMPOK TANI PADI SAWAH DI
KECAMATAN SUMAY KABUPATEN TEBO",
JAS (Jurnal Agri Sains), 2018
Publication

45 Abdul Hafiz Tanjung. "THE EFFECT OF
TAXATION ADMINISTRATION REFORM AND
TAXTATION KNOWLEDGE ON COMPLIANCE
OF PKP", ACCRUALS (Accounting Research
Journal of Sutaatmadja), 2020 <1%
Publication

46 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 2
Desember 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI
DAN AUDITING "GOODWILL", 2012 <1%
Publication

47 Wawan Anggara, Mukhzarudfa, Tona Aurora L. <1%
"Pengaruh Struktur Modal, Pertumbuhan
Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Nilai
Perusahaan Pada Perusahaan LQ 45 di Bursa
Efek Indonesia Periode 2015-2017", Jurnal
Akuntansi & Keuangan Unja, 2019
Publication

48 Hanafi Hanafi, Maya Noor Desiana. <1%
"PENGARUH KUALITAS LAYANAN
TERHADAP KEPUASAN PESERTA

ASURANSI SYARIAH (Studi Kasus Peserta Dana Pendidikan Pada PT. Sun Life Financial Syariah Cabang Kota Tangerang)",
Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

49

MOELJADI MOELJADI. "Financial Ratio Return On Equity Dengan Net Profit Margin Sebagai Variabel Moderator", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2017

<1%

Publication

50

Putu Purnama Dewi, Ni Luh Putu Asriani. "Analisis Faktor-Faktor Kesuksesan Penerapan Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Perusahaan Pengguna ERP Wilayah Bali", Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana, 2019

<1%

Publication

51

MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

<1%

Publication

52

Laras Dwi Hartini, Noor Indah Rahmawati. "Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

<1%

Publication

53

Nuri Andriyani, Mukhzarudfa, Enggar Diah PA. "Pengaruh Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Belanja Modal (Studi di Kabupaten/Kota Provinsi Jambi Tahun 2014 – 2018)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020

Publication

<1%

54

WAHYU DWI KURNIAWAN. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GRESIK", MANAJERIAL, 2018

Publication

<1%

55

Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Asosiasi Merek, Iklan, dan Celebrity Endroser terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen Wardah Di Malang", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1%

56

Heriyanto Heriyanto, Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2016

Publication

<1%

57

Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1%

58

Evi Yani, Ade Fitria Lestari, Hilda Amalia, Ari Puspita. "Pengaruh Internet Banking Terhadap Minat Nasabah Dalam Bertransaksi Dengan Technology Acceptance Model", Jurnal Informatika, 2018

Publication

<1%

59

Yeni Saarce Magdalena Lantu, Rosalina A.M. Koleangan, Tri Oldy Rotinsulu. "PENGARUH BELANJA PEMERINTAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAN PENGENTASAN KEMISKINAN DI KOTA BITUNG", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On