

## **Pengaruh Kompetensi Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study : Yayasan Al Ikhsan Multazam Semarang )**

Much Azizus Sholichin<sup>1</sup>, Hasan Abdul Rozak<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

### **Abstrak**

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kompetensi, pemberdayaan serta motivasi terhadap kinerja pegawai. Klasifikasi data yang dipergunakan yaitu data utama, artinya data yang diambil secara eksklusif berasal sumber asli yang berbentuk kuisisioner. Objek riset ini merupakan segenap pegawai Yayasan Al ikhsan Multazam Semarang, yang terdiri dari 82 responden yang terdiri dari 42 dan 40 perempuan. Teknik pemungutan data yang dipergunakan ialah berupa daftar pertanyaan (kuisisioner). Teknik pengkajian data melewati teknik analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Adapun Informasi terkumpul dikaji melewati analisis faktor untuk menilai keabsahan materi afirmasi, penilaian reliabilitas memakai cronbach alpha, dan penilaian asumsi memakai regresi linier berganda. Dan untuk penuntasan materi memakai program SPSS edisi 26. Dari hasil pengkajian yang telah dilakukan menerangkan bahwa kompetensi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai, sedangkan pemberdayaan dan motivasi berimbas kongkrit dan relevan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, pemberdayaan, motivasi dan kinerja.

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of competency style, empowerment and motivation on employee performance. The type of data used is primary data, namely data taken directly from the original source in the form of a questionnaire. The object of this study were all employees of the Al Ikhsan Multazam Semarang Foundation, which consisted of 82 respondents consisting of 42 men and 40 women. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is descriptive analysis technique and multiple linear analysis. The collected data were analyzed using factor analysis to test the validity of the statement items, reliability testing using Cronbach alpha, and hypothesis testing using multiple linear regression. And for data processing using the SPSS version 26 program. From the results of the analysis that has been done shows that competency does not affect employee performance, while empowerment and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Key Words: competency, empowerment, motivation and performance

Copyright (c) 2023 Much Azizus Sholichin

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [muchazizus1@gmail.com](mailto:muchazizus1@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga perusahaan tidak semata-mata mengejar pencapaian target kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian target. Karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang beragam sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Gunastri, 2013).

Keterampilan karakter menggabungkan kegiatan yang sesuai dengan standar ketat, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, kehadiran diri sebagai individu yang sah, orang yang terhormat, dan menjadi model bagi seseorang dan masyarakat, Kemampuan sosial menggabungkan mentalitas komprehensif, objektif, dan, siap untuk menyesuaikan diri di tempat kewajiban, serta siap untuk beradaptasi dengan daerah setempat tentang komunikasi kalangan sendiri dan profesi yang berbeda. (Rijanti, Liana, Basiya, 2023)

Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan semakin tinggi komitmen karyawan di perusahaan. Karyawan di perusahaan yang memiliki kompetensi berkarakter mengembangkan keahlian dan keterampilannya serta bertanggungjawab atas pekerjaannya, sehingga karyawan yang bersangkutan merasa senang bekerja yang terbaik dan penuh tantangan dan berkarir di perusahaan dengan perasaan yang enjoyable. (Anggraini, Fauzan, 2022)

Oleh karena itu komitmen organisasional akan baik tentunya didukung oleh adanya pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Selain itu pemberdayaan karyawan juga memiliki peran penting bagi karyawan, dengan adanya pemberdayaan karyawan membuat karyawan memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan sehingga mendorong karyawan untuk berfikir kreatif. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan di perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal itu berarti apabila pemberdayaan karyawan baik maka komitmen organisasional juga baik. Pemberdayaan karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kerja sama di dalam tim, Selain itu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. (Choriyah, Indiyaningrum, 2022)

Dan Menurut Abdul Hamid dalam BDK Banjarmasin Kementrian Agama, 2020, Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer, 1993).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja (karyawan) dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin karena kinerja karyawan di lihat dari perbandingan hasil dan peran dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja dituntut untuk seproduktif mungkin yaitu cekatan, mampu menghasilkan uang dan jasa dengan jumlah yang telah ditentukan dalam waktu singkat, sehingga kinerja karyawan bisa baik.

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. "Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Agustina, 2005)

Dan menurut (Agliena Nurhayati,2020), dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Pilar-Pilar Manajemen Mutu Sekolah Di SMP Multazam yang berbasis pesantren menyatakan bahwa, beberapa kendala yang di hadapi di SMP Multazam adalah mengenai sumber daya manusianya, yang mana di Yayasan Al ikhsan Semarang SMP Multazam semua gurunya mendapatkan Tugas mengajar di dua Institusi,maka dari itu dengan segala keterbatasan dan segala upaya yang ada ,semua guru dan Tenaga Kependidikan melaksanakan tugas sebaik baiknya apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing. Kendala yang lain ,fasilitas sarana dan prasarana yang masih akan terus dilengkapi tentunya menjadi sedikit terkendala karena semua fasilitas yang ada milik dua institusi. Selain itu Para Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Multazam hendaknya lebih meningkatkan kinerja mutu dalam setiap tanggung jawab agar dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga bisa memberikan kepuasan maksimal untuk masyarakat. Dan Kepala Sekolah hendaknya Selalu sering memotivasi dan memberi saran dalam meningkatkan kinerja pendidika dan tenaga kependidikan.

Jika perusahaan dapat memotivasi karyawan baik dalam upah di bawah beban kerja atau peluang karir bagi karyawan, karyawan akan puas dengan mereka Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .Perusahaan berusaha untuk menyediakan motivasi kerja kepada karyawannya untuk memuaskan pelayanan perusahaan Dalam hal ini, perusahaan telah membuat upaya memberikan upah sesuai dengan beban kerja, memberikan kesempatan berkarir, dan memberikan

ruang kerja tempat kerja yang memadai. Dengan upaya tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Suhana,Ingsih,Wuryani,2021)

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang.(Murdiyanto, Indiyaningrum,2022)

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal,metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum.(Paramitha,Liana,2022)

Produktivitas kerja adalah pengerjaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar, dalam rangka pencapaian tujuan, ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal (Kamuli, 2012).

SDM digunakan untuk peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan (Bisma,2019).

## **METODELOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif adapun pengertian kualitatif adalah,merupakan analisis data yang berbentuk kata,kalimat atau gambar Menurut (Sugiyono 2017).Dan Kuantitatif adalah analisis yang berbentuk angka dan menggunakan perhitungan dengan metode statistik tertentu. Menurut (Hasan 2006) dalam melakukan analisis data kuantitatif, terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan sebagai berikut.Metode Kualitatif digunakan untuk memperoleh pengembangan teori,mendesripsikan realitas dan kompleksitas dengan pemahaman yang lebih mendalam.Metode Kuantitatif digunakan untuk menguji teori,melakukan generalisasi terhadap objek penelitian dan menjelaskan hubungan antar variabel.Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Al Ikhsan Multazam Semarang yang beralamat di Griya Payung Indah 3A Pudakpayung Banyumanik Semarang Jawa Tengah.Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Yayasan yang berjumlah 82 Orang.Penentuan sampel menggunakan metode Sensus atau Sampel Jenuh, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus." (Sugiyono 2002) Dalam penelitian ini,penulis mengumpulkan data dan informasi dengan membagikan kuesioner kepada responden.Kuesioner merupakan tehnik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2011)

## UJI PEMBAHASAN

### 1.Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Analisis faktor merupakan salah satu dari analisis ketergantungan antar variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan pengujian KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) dan *Barlett*, Nilai KMO harus lebih besar dari 0,5 dengan tingkat signifikansinya harus kurang dari 0,05 dan nilai *loading factor* harus lebih dari 0,4. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil KMO and Barlett's Test Variabel Kinerja**

Variabel	KMO >0,5	Loading Factor >0.4	Keterangan
Y1	0,895	0,867	Valid
Y2		0,827	Valid
Y3		0,880	Valid
Y4		0,849	Valid
Y5		0,863	Valid
Y6		0,891	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel kinerja adalah sebesar  $0.895 > 0,5$  sedangkan tingkat signifikansinya  $0.00 < 0,5$  dan nilai *factor loading*  $> 0,4$  sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi.

**Tabel 2**

**Hasil KMO and Barlett's Test Variabel Kompetensi**

Variabel	KMO >0,5	Loading Factor >0.4	Keterangan
X1.1	0,763	0,864	Valid
X1.2		0,886	Valid
X1.3		0,865	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel kompetensi adalah sebesar  $0.763 > 0,5$  sedangkan tingkat signifikansinya  $0.00 < 0,5$  dan nilai *factor loading*  $> 0,4$  sehingga semua syarat

pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi.

**Tabel 3**  
**Hasil KMO and Barlett's Test Variabel Pemberdayaan**

Variabel	KMO >0,5	Loading Factor >0.4	Keterangan
X2.1	0,812	0,714	Valid
X2.2		0,886	Valid
X2.3		0,684	Valid
X2.4		0,857	Valid
X2.5		0,848	Valid
X2.6		0,852	Valid
X2.7		0,885	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel pemberdayaan adalah sebesar  $0.812 > 0,5$  sedangkan tingkat signifikansinya  $0.00 < 0,5$  dan nilai *factor loading*  $> 0,4$  sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi.

**Tabel 4**  
**Hasil KMO and Barlett's Test Variabel Motivasi**

Variabel	KMO >0,5	Loading Factor >0.4	Keterangan
X3.1	0,863	0,877	Valid
X3.2		0,863	Valid
X3.3		0,893	Valid
X3.4		0,780	Valid
X3.5		0,910	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel motivasi adalah sebesar  $0.863 > 0,5$  sedangkan tingkat signifikansinya  $0.00 < 0,5$  dan nilai *factor loading*  $> 0,4$  sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi.

## 2.Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Pengujian realibilitas akan dilakukan

dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Ringkasan hasil pengujian realibilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Kinerja	0. 930	Reliabel
Kompetensi	0. 926	Reliabel
Pemberdayaan	0. 915	Reliabel
Motivasi	0, 915	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari indikator adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Analisis Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Regresi Linear Berganda**

Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis		Keterangan
	Adjust R <sup>2</sup>	f	Sig	Beta	Sig	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,801	109,738	,000 <sup>b</sup>	-	-	
<b>X<sub>1</sub> Kompetensi</b>				0,083	0,331	<b>Ditolak</b>
<b>X<sub>2</sub> Pemberdayaan</b>				0,402	0,000	<b>Diterima</b>
<b>X<sub>3</sub> Motivasi</b>				0,464	0,000	<b>Diterima</b>

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.083X_1 + 0.402X_2 + 0.464X_3$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Pemberdayaan

X<sub>3</sub> = Motivasi

- Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 2 variabel kompetensi diketahui nilai signifikansi  $0,763 < 0,05$  dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,083. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

2. Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 3 variabel pemberdayaan diketahui nilai signifikansi  $0,812 < 0,05$  dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,402. Hal ini berarti bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
3. Hasil dari uji t yang dilakukan pada tabel 4 variabel motivasi diketahui nilai signifikansi  $0,863 < 0,05$  dan koefisien standar (Beta) sebesar 0,464. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

## UJI MODEL

### Uji Koefisien (Uji R<sup>2</sup>)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Adjust R Square.

**Tabel 7**  
**Koefesien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899 <sup>a</sup>	0,808	0,801	2,0101

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberdayaan, Kompetensi

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7 besarnya koefisien determinasi dari variabel kompetensi, pemberdayaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,801. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pemberdayaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya yakni 19,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari derajat kebebasan pada alpha sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### Uji F (Goodness Of Fit)

**Tabel 8**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1452,744	3	484,248	109,738	,000 <sup>b</sup>
	Residual	344,195	78	4,413		
	Total	1796,939	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberdayaan, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian SPSS yang terdapat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung antara kompetensi, pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 109,738 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya menunjukkan bahwa kompetensi, pemberdayaan dan motivasi secara bersama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak.

### 1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan )

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,331 < 0,005$  dan t hitung sebesar 0,979 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar 0,083. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-ikhshan Multazam Semarang.

### 2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh pemberdayaan (X2) terhadap kinerja guru nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  dan t hitung sebesar 4,269 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar 0,402 Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada yayasan Al-ikhshan Multazam Semarang.

### 3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar 4,483 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* diperoleh sebesar 0,4064 Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap karyawan pada Yayasan Al-ikhshan Multazam Semarang.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al-ikhshan Multazam Semarang.**

Hasil pengujian diperoleh secara parsial bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ikhsan Multazam Semarang. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin rendahnya kompetensi, maka kinerja karyawan akan semakin tidak meningkat pula.

Dari hasil ini, maka tidak ditemukan implikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu meningkatkan adanya kompetensi, karena dengan adanya kompetensi mampu mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan karyawan untuk melakukan upaya dalam mencapai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini berbanding berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farah Sariati, 2022), yang di mana ia mengungkapkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini, kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ikhsan Multazam Semarang.

### **Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al-ikhsan Multazam Semarang.**

Hasil pengujian diperoleh secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-ikhsan Multazam Semarang. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin baik pemberdayaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Dari hasil ini, maka ditemukan implikasi untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan, maka yayasan perlu meningkatkan adanya pemberdayaan terhadap karyawannya, karena dengan adanya pemberdayaan mampu mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan karyawan untuk melakukan upaya dalam mencapai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga dilakukan oleh (Sifa Amaliatul Choriyah, Kis Indiyaningrum, 2022) mengungkapkan bahwa variabel pemberdayaan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al-ikhsan Multazam Semarang.**

Hasil pengujian diperoleh secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-ikhsan Multazam Semarang. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin baik dan semakin sering Motivasi diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Dari hasil ini, maka ditemukan implikasi untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan, maka yayasan perlu meningkatkan adanya Motivasi terhadap karyawannya, karena dengan adanya Motivasi yang membangun, maka mampu mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan karyawan untuk melakukan upaya dalam mencapai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti , Komang Krisna Heryanda , Gede Putu Agus Jana Susila (2019), mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ocni Dwi Rahayu (2022), yang mengungkapkan bahwa variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ikhsan Multazam Semarang. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin rendahnya kompetensi, maka kinerja karyawan semakin tidak meningkat pula.
2. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti yaitu, sebuah pemberdayaan yang baik pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan akan meningkatkan tujuan yang diharapkan perusahaan/organisasi itu sendiri.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti yaitu, sebuah motivasi yang membangun akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka perusahaan/organisasi akan meraih tujuan yang diharapkan dengan menambah motivasi terhadap para karyawannya.

#### **Refrensi :**

- Tristiana Rijanti,Robertus Basiya,Lie liana,.2023.Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah Vol.6 No.1 Januari 2023
- Alfiana Anggraini,Mohammad Fauzan.2022.YUME Jurnal Of Management Vol.5 Issue 1 2022 pages 167-174
- Sifa Amaliatul Choiriyah,Kis Indiyaningrum.2022. SEIKO Jurnal Of Management & Business,5(1)2022 pages 254-264
- Suhana Suhana,Kusni Ingsih,Wiwin Wuryani.2021.Academy Of Strategic Management Journal Vol.20,Issue 3,2021
- Angga Prayudia Murdiyantoro,Kis Indiyaningrum.2022. YUME Jurnal Of Management Vol.5 Issue 1 2022 pages 167-174
- Dyah Ayu Paramitha,Lie Liana .2022 SEIKO Jurnal Of Management & Business,5(1)2022 pages 462-471
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya offset.
- Abin Syamsuddin Makmun. 2004. Psikologi Kependidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adams, J., Khan, H. T., & Raeside, R. 2007. Qualitative data analysis. In Research methods for graduate business and social science students. New Delhi: SAGE Publications
- Agora. Olivia Theodora, 2015. Pengaruh motivasi Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
- Agung Prihantoro, 2012, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kijen Margoyoso, Pati), Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cahyo Nugroho, Agung. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Kompetensi Terhadap Kinerja
- Carter, William K. 2009. Akuntansi Biaya. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Dwiyanti . Ni Kadek Ayu, dkk 2019. pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fadzilah, Ari. Jurnal, 2006. Studi management dan organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta..
- Gunastri . Ni Made, 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, *FORUM MANAJEMEN*, Volume 11, Nomor 2, Tahun 2013.
- Herdiansyah, Izman, dkk. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis-Kompetensi*. Vol. 11, No. 1.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kemdikbud, 2020. Modul Sosiologi “ *Kenali Dirimu*”.
- Keputusan Kepala Badan Karyawan Negeri Nomor: 46A Tahun 2005 dalam (2006, hlm.47).
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi& Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed Revisi 9), Jakarta :
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Muhamat Satiawan, Syamsul Bachri, Harnida W. Adda, 2016. Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.
- Muhibbin Syah. 2010. *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*.Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Pujisari, Yusti. 2001. Pengaruh Jenis Kelamin dan Peran Jenis Kelamin Terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja & Keinginan Berpindah, Tesis Fakultas Ekonomi UGM. Tidak Diterbitkan.
- Purhantara, Wahyu, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Rahayu. Ocni Dwi, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung.
- Ratna Yulia Wijayanti 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, DAan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus, Analisis Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2010
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sariati, Farah, 2022. Pengaruh kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

- Subhan, Aan. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Manajemen*. Vol. 4, No.1.
- Sudarmanto, Eko, dkk., 2020. Konsep Dasar Pengabdian Kepada Masyarakat: Pembangunan dan Pemberdayaan. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, DimensidanImplementasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Susatya Pramana, Dr. Fitri Lukiastruti Rudi Suryo Kristanto Yanuar Rachmansyah, 2013. pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo Edy Agung . 2012. Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Gave Media, Bandung.
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, T. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 14-35.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Yuliandi, Rusdin Tahir. 2019. Disiplin Kerja, Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan)