

PENGARUH INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR CABANG SURABAYA – GEMPOL WILAYAH DUPAK RAYA SURABAYA

Farizah Radhiah Yusuf
Farizah.risa@gmail.com
Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Abstract

This research is aimed to reveal: (1) the influence of integrity on job performance of employees in the PT Jasamarga Tollroad Operator Surabaya – Gempol branch Dupak Raya section, (2) the influence of motivation on job performance of employees in the PT Jasamarga Tollroad Operator Surabaya – Gempol branch Dupak Raya section, and (3) the influence of integrity and motivation on job performance of employees in the PT Jasamarga Tollroad Operator Surabaya – Gempol branch Dupak Raya section. This research was survey research. The population was all employees who worked for PT Jasamarga Tollroad Operator, Surabaya – Gempol branch Dupak Raya section and 70 of them were used as the samples. The data were collected using questionnaire whose validity and reliability had been tested. The data analysis technique of the research was multiple regressions. The results of the research showed that: (1) Integrity significantly influential the job performance with 2,586 regression value and 0,012 significance level; (2) the motivation significantly influential the job performance with 2,109 regression value and 0,039 significance level; and (3) integrity and motivation significantly influential the job performance with 0,005 regression level which was less than 0,05 ($p < 0,05$). The big influence of integrity and motivation showed 12% of job performance variable while the rest which was 88% was shown by other variables outside this research.

Keywords: *Integrity, Motivation, Job Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya, dan (3) pengaruh integritas dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya. Jenis penelitian ini adalah survei. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya sebanyak 70 orang. Menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 2,586 dan tingkat signifikansinya 0,012; (2) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 2,109 dan tingkat signifikansinya 0,039; dan (3) integritas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,005, kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Besarnya pengaruh integritas dan motivasi sebesar 12% dan sisanya sebesar 88% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata kunci: *Integritas, Motivasi, Kinerja Karyawan*
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja

organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam

menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2015 : 178).

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Integritas merupakan mutu, sikap, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran (KBBI, kbbi.kemendikbud.go.id). Hilangnya rasa integritas dalam diri karyawan menyebabkan penurunan tingkat produktivitas kerja sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Faktor lainnya yang memberikan dampak pada kinerja ialah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2012: 143) motivasi kerja ialah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi berkurangnya kualitas kerja seseorang, maka kepuasan orang yang menerima jasa juga akan berkurang.

PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa pelayanan jalan tol. Salah satu wilayah dari PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya - Gempol adalah wilayah Dupak Raya Surabaya. Besarnya wilayah dan jumlah karyawannya menjadikan perusahaan ini harus memiliki upaya tertentu dalam menjalankan usahanya.

Pada saat ini Indonesia berkomitmen untuk membangun industri manufaktur yang berdaya saing global melalui percepatan implementasi industri 4.0. Tentu saja PT Jasamarga Tollroad operator sebagai pelaku

industri ikut andil dalam implementasi perubahan sistem dari tunai menjadi non tunai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya - Gempol wilayah Dupak Raya Surabaya, perubahan sistem ini menyebabkan berubahnya pola kerja karyawan. Sistem ini tentu menyebabkan karyawan cepat bosan dalam bekerja. Beban kerja yang semakin ringan menyebabkan turunnya kinerja dan tidak adanya tanggung jawab dalam bekerja.

Dalam kasus ini banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tanpa memperhatikan hasil yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol wilayah Dupak Raya Surabaya tergolong rendah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh integritas dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya - Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Integritas

Secara umum integritas merupakan mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. (Djohan, 2018: 91).

Menurut Wuragian (2012: 395) mendefinisikan integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Sedangkan Becker et al dalam Kibtiyah (2016: 96) mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang.

Dengan demikian sikap integritas sangat berpengaruh penting bagi tiap individu

dalam sebuah perusahaan. Integritas yang baik dapat menjadikan sumber daya manusia mampu mengelola potensi dalam diri dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan integritas adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan.

B. Motivasi

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerjasama sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai (Hasibuan, 2012: 143).

Menurut Sutrisno (2014: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi dengan berbagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dibedakan menjadi 2 faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

C. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mulyadi, 2016: 63).

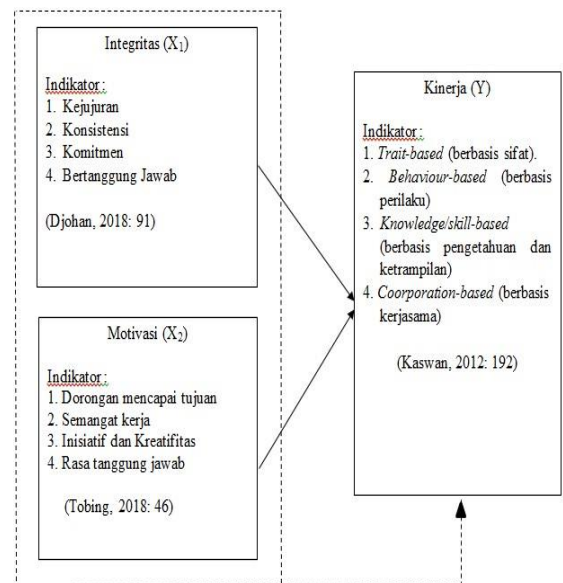
Menurut Fahmi (2014: 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Oleh sebab itu perusahaan sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang

baik perusahaan dapat meningkatkan keuntungan, dan meningkatnya prestasi kerja serta produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. = Pengaruh X₁ secara parsial terhadap Y
2. = Pengaruh X₂ secara parsial terhadap Y
3. = Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti memilih PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya sebagai lokasi penelitian. Variabel penelitian berupa variabel integritas, motivasi dan kinerja karyawan. 70 orang responden dipilih dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jenis analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:

- A. Berdasarkan hasil kuesioner dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang.
- B. Berdasarkan hasil kuesioner maka responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 50 orang (71%), responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 8 orang (11%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 12 orang (17%).
- C. Berdasarkan hasil kuesioner dapat dijelaskan bahwa responden yang mempunyai jabatan sebagai SPV Toll Collector berjumlah 13 orang (19%), sedangkan responden yang berada di posisi Toll Collector berjumlah 57 orang (81%).
- D. Berdasarkan hasil kuesioner maka responden yang berusia kisaran 20-30 tahun sebanyak 33 orang (47%), responden dengan kisaran usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (33%),

sedangkan responden dengan kisaran usia 41-55 tahun sebanyak 14 orang (20%).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,183	2,450		3,748	0,000
X1	0,262	0,101	0,292	2,586	0,012
X2	0,215	0,102	0,238	2,109	0,039
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,183 + 0,262X_1 + 0,215 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta
Jika variabel integritas dan motivasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 9,183.
- Koefisien Integritas (X_1)
Jika variabel integritas mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,262.
- Koefisien Motivasi (X_2).
Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara integritas dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,215 .

E. Hasil Uji-t Tabel 2 Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,183	2,450		3,748	0,000
X1	0,262	0,101	0,292	2,586	0,012
X2	0,215	0,102	0,238	2,109	0,039
a. Dependent Variable: Y					

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- Dalam penelitian ini, diketahui jumlah $n = 70$ responden dan k adalah 2, dan besar ($df = n - k$) adalah $70 - 2 = 68$ dengan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka $t_{tabel} = 1,995$.
- Dari tabel diatas diketahui bahwa dan t_{hitung} X2 adalah 2,109. Jika t_{hitung} lebih dari t_{tabel} maka berpengaruh signifikan, sedangkan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak berpengaruh signifikan.
- Berdasarkan tabel diatas diketahui t_{hitung} X1 adalah 2,586 maka hipotesis yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Selanjutnya, t_{hitung} X2 adalah 2,109 maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

F. Hasil Uji-F
Tabel 3 Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	39,917	2	19,959	5,704	.005b
Residual	234,426	67	3,499		
Total	274,343	69			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Berdasarkan atas hasil tabel diatas, menunjukkan nilai F_{hitung} 5,704 dan nilai sig pada tabel anova sebesar 0,005. Nilai F_{hitung} tersebut kita bandingkan dengan F_{tabel} yang sudah dihitung yaitu sebesar 3,13, terlihat bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang artinya hipotesis yang digunakan diterima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hal ini berarti variabel integritas dan motivasi bersama-sama secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Hasil Uji Analisis Determinasi
Tabel 4 Uji Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381a	.146	.120	1.871
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,120 atau 12%. Angka tersebut memberikan arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh integritas dan motivasi sebesar 12%. Sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

H. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk membahas pengaruh Integritas dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya.

1. Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan

Dalam hasil penelitian uji-t, diketahui thitung variabel integritas (X1) adalah 2,586 lebih dari ttabel sebesar 1,995, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel integritas (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam hasil penelitian uji-t, diketahui thitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,109 lebih dari ttabel sebesar 1,995 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh integritas dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai Fhitung 5,704 dengan nilai signifikansi 0,005. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi Fhitung lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian variabel integritas dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji-t (parsial) diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,000 yang memiliki nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien regresi yang mempunyai nilai positif sebesar 2,586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji-t (parsial) diperoleh nilai tingkat signifikansi

0,000 yang memiliki nilai tingkat signifikansi lebih kecil lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien regresi yang mempunyai nilai positif sebesar 2,109. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa pada penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,704 dengan nilai signifikansi 0,005. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5%, berarti signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hal ini berarti variabel integritas dan motivasi bersama-sama secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis/Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di waktu yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang integritas dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan lain atau lokasi yang lain.

2. Praktis

Pihak perusahaan disarankan untuk membuat perencanaan tentang pentingnya rasa loyalitas pada perusahaan dan sistem yang berbasis saling koordinasi antar karyawan. Karena dengan adanya rasa loyalitas dan koordinasi antar sesama akan membuat rasa nyaman dan mengurangi rasa bosan dalam bekerja sehingga

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja kayawannya, pihak perusahaan disarankan untuk melakukan tinjauan terhadap faktorfaktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djohan. 2018. 6 Pilar Manajemen Perubahan. Cetakan Kedua. Malang: Media Nusa Creative.
- Fahmi. 2014. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian Integritas.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/integritas>, diakses pada 28 Januari 2020.
- Kibtiyah, Asriana. 2016. Hubungan Integritas dan Loyalitas karyawan dengan vsi misi perusahaan. Jurnal. <http://eprints.unpam.ac.id/>, diakses pada 4 Desember 2019.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bogor: In Media.
- Priyatno, Duwi. 2014. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.