



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
CABANG MUHAMMADIYAH CILEUNGI KAB.BOGOR**

Skripsi

Disusun oleh :

Khodijah 021114440

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2018

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI CABANG
MUHAMMADIYAH CILEUNGI KAB.BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI CABANG
MUHAMMADIYAH CILEUNGI KAB.BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 27 Oktober 2018

Khodijah
0211 14 440

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ferdisar Amriani. SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, S.E., M.M.)

ABSTRAK

KHODIJAH, NPM 0211 14 440. “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pimpinan cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor”. dibawah bimbingan RADJAB TAMPUBOLON dan ANGKA PRIATNA. Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilakukan di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor yang beralamatkan di jalan raya Angrek No.86 Perum PTSC Cileungsi Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif korelasional, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. dimana hasil dari koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0,552. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,47% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,47%, sedangkan sisanya sebesar 69,53% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,4589 > 1,667)$ artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. selain itu, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis diperoleh hubungan fungsional antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan fungsi korelasi $\hat{Y} = 21,009 + 0,562X$ artinya apabila variable motivasi kerja diasumsikan nol, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar. Kemudian nilai koefisien korelasi 0,562 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,562 satuan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pimpinan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko., AK., MM.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully., SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya., SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Bapak Angka Priatna. SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Bapak Drs. Sutrisno, M.Pd. selaku Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Bagian Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan riset penelitian di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.
7. Seluruh Dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Khususnya keluarga tercinta: mamah, bapak, dan saudara-saudara saya yang telah memberikan doa serta dukungan, dan motivasinya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dari kelas K Manajemen 2014 dan kelas konsentrasi Sumber Daya Manusia.
10. Sahabat-sahabatku tercinta devi ayu, Riris, julita, dalfa, teh nurul, yang telah tidak bosan menyemangati penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
11. Pun tak lupa penulis ucapkan terima kasih banyak kepada ka Rudiana yang selalu mendoakan, menyemangati, dan mendengarkan keluh kesah penulis pada saat mengerjakan skripsi sampai dapat terselesaikan.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat dan berguna dalam pembelajaran bagi semua pihak yang membacanya.

Bogor, 2018

Penulis.

DAFTAR ISI

JUDUL	I
LEMBAR PENGESAHAN	II
ABSTRAK	III
KATA PENGANTAR	IV
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR.....	X

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi masalah	5
1.2.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Motivasi kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja	14
2.2.3. Teori Motivasi Kerja	15
2.2.4. Prinsip dalam Motivasi Kerja	17
2.2.5. Proses Motivasi Kerja	18
2.2.6. Teknik Motivaasi Kerja.....	19
2.2.7. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.2.8. jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	27
2.3. Kinerja Karyawan	27
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	32

2.3.4. Mengukur Kinerja Karyawan.....	34
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja.....	35
2.4. Penelitian Sebelumnya	39
2.5. Kerangka Pemikiran.....	41
2.6. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	43
3.2.1. Objek Penelitian	43
3.2.2. Unit Analisis	43
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	43
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	43
3.3.1. Jenis Data Penelitian	43
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	44
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	44
3.5. Metode Pengumpulan Data	46
3.6. Uji Kualitas Data.....	47
3.6.1. Uji Validitas	47
3.6.2. Uji Reliabilitas	49
3.7. Metode Analisis Data.....	51
3.7.1. Analisis Deskriptif	51
3.7.2. Analisis Kuantitatif	52
3.7.3. Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1. Profil Singkat Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor	55
4.1.2. Visi dan Misi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor	55
4.1.3. Stuktur Organisasi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor	56
4.1.3.1. Tugas dan Wewenang	57
4.2. Profil Responden	58
4.3. Pembahasan	61
4.3.1. Motivasi Kerja Pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.....	62

4.3.2. Kinerja Pegawai Pada Pimian Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.....	81
4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pimpinan cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.....	96

BAB V SMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	100
5.2. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pegawai PCM Cileungsi Kab.Bogor	4
Tabel 2 Data Kinerja Pegawai PCM Cileungsi Kab.Bogor	4
Tabel 3 Konstalasi Penelitian	42
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 5 Skala Likert.....	47
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	48
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	49
Tabel 8 Kriteria Uji Reliabilitas	50
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	50
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 11 pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 12 Stuktur Organisasi PCM Cileungsi Kab.Bogor.....	56
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdassarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 14 Karakteristik Respinden Berdasarkan Jenis Usia	59
Tabel 15 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 16 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	61
Tabel 17 Pendapat Responden Mengeai Pernyataan Bekerja Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	62
Tabel 18 Pendapat Responden Mengenai Bekerja Dapat Hidup Layak.....	63
Tabel 19 Pendapat responden Mengenai Bekerja sebagai Tanggaung Jawab terhadap Keluarga.....	63
Tabel 20 Pendapat Responden Mengenai Dengan bekerja Bisa Menabung.....	64
Tabel 21Pendapat Responden Mengenai Bekerja agar Tetap Menjalani Hidup....	65
Tabel 22 Pendapat Reponden Mengenai Bekerja Untuk Kebutuhan Papan	66
Tabel 23 Pendapat Responden Mengenai Berkerja Agar Keluarga Terhindar Dari Kekurangan.....	66
Tabel 24 Pendapat Responden Mengenai Tersedianya Jaminan Kesehatan	67
Tabel 25 Pendapat Responden Mengenai Bekerja dengan Rekn-rekan.....	68
Tabel 26 Pendapat Responden Mengenai Berdiskusi Untuk Memecahkan Beragai Masalah.....	69
Tabel 27 Pendapat Responden Mengenai Jompok Dalam Berdiskusi dalam Memecahkan Masalah	70
Tabel 28 Pendapat responden Mengenai Pernyataan Menikmati Kerjasama	70
Tabel 29 Pendapat Responden Mengenai Dilibatkan dalam Pertemuan dan rapat Untuk Mengambil keputusan	71

Tabel 30 Pendapat Responden Mengenai dengan Bekerja Menjadi Kebanggaan Keluarga.....	72
Tabel 31 Pendapat Responden Mengenai Atasan Selalu Memberikan Pujian.....	73
Tabel 32 Pendapat Responden Mengenai Bangga Dengan Pekerjaan Saat ini	74
Tabel 33 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kesempatan Untuk Melakukan Kreativitas Kerja	74
Tabel 34 Pendapat Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Kesempatan Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan	75
Tabel 35 Pendapat Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Kesempatan Untuk Melakukan Inovasi	76
Tabel 36 Pendapat Responden Mengenai Pekerjaan sangat Menantang.....	77
Tabel 37 Hasil Statistik Motivasi Kerja	78
Tabel 38 Hasil Rata-rata Motivasi Kerja	79
Tabwl 39 Pendapat responden Mengenai Menyelesaikan dengan Standar Yang ditetapkan	81
Tabel 40 Pendapat responden Mengenai Bekerja Dengan Sangat Teliti.....	80
Tabel 41 Pendapat Responden Mengenai Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Kesalahan	82
Tabel 42 Pendapat Responden Mengenai Intruksi Kerja Yang Sudah Ditetapkan.....	83
Tabel 43 PPendapat Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Target Yang Telah ditetapkan	84
Tabel 44 Pendapat Responden Mengenai mengecek Kembali Pekerjaan	84
Tabel 45 Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan tambahan.....	85
Tabel 46 Pendapat Responden Mengenai Beban Kerja.....	86
Tabel 47 Pendapat Responden Mengenai Berusaha Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan	87
Tabel 48 Pendapat Responden Mengenai Berkomunikasi Dengan Baik.....	87
Tabel 49 Pendapat Responden Mengenai Memiliki Pemikiran Yang Luas	88
Tabel 50 Pendapat Responden Mengenai njalin Kerjasama yang Baik	89
Tabel 51 Pendapat Responden Mengenai selalu menyelesaikan Pekerjan dengan Baik.....	90
Tabel 52 Pendapat Responden Mengenai Tidak Boleh Melempar Kesalahan	90
Tabel 53 Pendapat Responden Mengenai Datang Tepat Waktu.....	91
Tabel 54 Pendapat Responden Mengenai Pagawai bersedia Melibatkan Diri	92
Tabel 55 Hasil Kinerja Pegawai	93
Tabel 56 Hasil Rata-rata Kinerja Pegawai	95
Tabel 57 Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	96
Tabel 58 Interpretasi Koefisien Korelasi	97
Tabel 59 Hubungan Fungsional Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kinerja Pegawai	5
Gambar 2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	54
Gambar 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar 4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Gambar 5 Diagram Responden Pendidikan Terakhir	60
Gambar 6 Diagram Lamanya Bekerja Responden.....	61
Gambar 7 Histogram Motivasi Kerja.....	78
Gambar 8 Histogram Kinerja Pegawai	94
Gambar 9 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama yang seyogianya dipelihara dengan baik oleh perusahaan atau organisasi lainnya, agar menghasilkan manajemen yang aktif dan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Keberhasilan tentunya dapat dicapai jika peraturan dan prosedur saling berhubungan dengan manusia dari suatu organisasi tersebut saling memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal, misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun, manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasan sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Mengapa demikian? Karena manusia diciptakan dengan berbeda-beda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki banyak perbedaan.

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada

peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini pula harus diikuti tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Gibson dalam kasmir (2017:182-183) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Optimalisasi perusahaan dapat dipertimbangkan melalui motivasi kerja pegawai penting diperhatikan karena mampu mendorong pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan serta upaya yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang diharapkan. Jika motivasi kerja karyawan rendah, walaupun karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka kinerjanya tidak akan berkembang. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi sangat diharapkan demi perkembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas karyawan. Menurut arti dari kata motivasi atau motivation berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam kamus Administrasi, Drs. The Liang Gie cs. Memberikan rumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Adapun dengan motivasi kerja, bertolak dari arti kata motivasi diatas. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Sekolah menengah kejuruan atau SMK 1,2,3,4 Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor merupakan sekolah kejuruan yang berada dibawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor yang terletak Jl.Angrek No.86/1 (Perum PTSC) Cileungsi Kabupaten Bogor. Status Sekolah Swasta, dengan Akreditasi Sekolah Terakreditasi. Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada pegawai Perguruan Muhammadiyah Cileungsi kab.Bogor, peneliti menemukan beberapa masalah pada pegawai SMK 1, SMK 2, SMK 3, SMK 4 Perguruan Muhammadiyah cileungsi kab.Bogor. Diantaranya kehadiran pegawai yang menurun, keterlambatan masuk kerja, menurunnya penyelesaian atau memecahkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta masih terdapat karyawan yang keluar masuk tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karena jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai kurang diperhatikan oleh organisasi (Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor) maka kondisi kerja tersebut tentu akan berpotensi menjadi penyebab pegawai kurang nyaman, dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Melihat fenomena yang terjadi pada pegawai di SMK 1, SMK 2, SMK 3,dan SMK 4 Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor, Jika hanya mementingkan organisasi/lembaga saja tanpa mempertimbangkan motivasi kerja dan kinerja dari pegawai, hal ini bisa saja dapat menyebabkan kurangnya loyalitas dari pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Tentu saja pengaruh dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai berdampak pada kinerja pegawai pada Cabang Muhammadiyah Cileungsi menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan diungkapkan agar menjadi bahan evaluasi dan pembelajaran dalam menjadikan pegawai sesuai

kualifikasi yang diharapkan, dan peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI CABANG MUHAMMADIYAH CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR”

Tabel 1

Pegawai Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

Jumlah / SMK						
NO	Pegawai	SMK 1	SMK2	SMK 3	SMK 4	Jumlah
1	Staf TU	3	4	4	4	15
2	Staf Keuangan	-	-	-	-	6
3	Staf Kesehatan	-	-	-	-	4
4	Petugas Perpustakaan	2	2	2	2	8
5	Toolman	5	5	5	6	21
6	Scurity	3	4	4	5	16
7	Total					70

Sumber: Data Sekunder Cabang Muhammadiyah cileungsi Kab.Bogor 2018

Dari data tersebut diketahui jumlah pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah cileungsi Kab.Bogor sebanyak 70 pegawai, yang terdiri dari staf TU 15 pegawai, staf keuangan 6 pegawai, staf kesehatan 4 pegawai, petugas perpustakaan 8 Pegawai, toolman 21 pegawai, scurity 16 pegawai.

Tabel 2

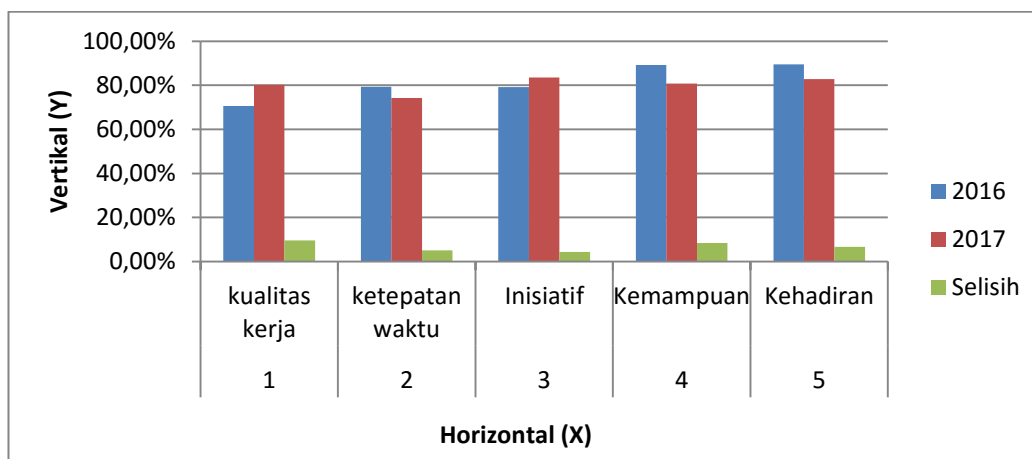
Kinerja Pegawai Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

No	Indikator	2016	2017	Selisih	Keterangan
1	kualitas kerja	70,60%	80,15%	9,55%	Naik
2	ketepatan waktu	79,30%	74,25%	5,05%	Turun
3	Inisiatif	79,20%	83,58%	4,38%	Naik
4	Kemampuan	89,20%	80,75%	8,45%	Turun
5	Kehadiran	89,50%	82,85%	6,65%	Turun

Sumber : Data Sekunder Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor 2018

Gambar 1

Kinerja Pegawai Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor



Dari data tersebut diketahui adanya kenaikan pada kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif pegawai, dan penurunan pada kemampuan dan kehadiran pegawai pada pegawai di SMK 1, SMK 2, SMK 3, SMK 4 Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. diantaranya penurunan kehadiran pegawai sebesar 6,65%, dan menurunnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sebesar 8,45%, serta ketepatan waktu sebesar 5,05%, Lalu kenaikan kinerjanya pada indikator kualitas kerja sebesar 9,55%, serta kenaikan inisiatif 4,38%. Data tersebut diperoleh pada tahun 2016-2017.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Terdapat penurunan kinerja pegawai pada tahun 2016-2017, Diantaranya kehadiran pegawai yang menurun, keterlambatan masuk kerja, menurunnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan atau memecahkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta masih terdapat karyawan yang keluar masuk tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Masih ada pegawai yang seenaknya keluar masuk sekolah tidak sesuai peraturan (tidak sesuai jadwal).

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terurai di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian motivasi kerja dengan kinerja pegawai, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor
3. Untuk mengetahui hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah cileungsi Kab.Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain:

1. Kegunaan teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh, mengenai

sumber daya manusia khususnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan menjadi sumber informasi atau pemikiran sehingga dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Cabang muhammadiyah untuk meningkatkan kinerja pada pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut M. Yani (2012:1) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:24) “Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja.

Menurut Armstrong dalam Indah Puji Hatatik (2014:14-16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.
- b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan

tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami pentingnya suatu kebijakan dibuat serta perlakuan yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi.

- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kultur, nilai, suasana, serta perilaku manajerial organisasi memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan suatu organisasi. Ketika suasana kekeluargaan dibawa dalam sebuah sistem manajerial suatu organisasi, hal ini akan lebih efektif dari pada gaya kepemimpinan yang otoriter. Menganggap bahwa pegawai bukan hanya sekedar mesin akan tetapi sekelompok rekan kerja dalam sebuah tim juga akan mempengaruhi kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. MSDM berhubungan dengan integritas, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui fungsi yang terakhir ini, betapa para pegawai menjadi sebuah faktor penting dalam sebuah kinerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang MSDM, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, organisasi maupun masyarakat.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan

penerapan dibidang sumber daya manusia. Melayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:17-20) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-Fungsi manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu pencapaiannya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati perturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil serta sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam Indah Puji Hartatik (2014:20-21), tujuan manajemen sumberdaya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan ini terhadap organisasi. manajemen ini juga dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu menyelesaikan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan, dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas didalam organisasi. Oleh karena itu aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian

keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.2. Motivasi kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi kerja

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau organisasi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan organisasi atau instansi tersebut.

Menurut Notoatmodjo (2009:114) Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu: “*moreve*” yang berarti “dorongan” dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*” kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Menurut Kaswan (2016:27) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi atau antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu”.

Menurut Edi Sutrisno (2009:119) “motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja menurut para ahli.

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2. Menurut Luthans (2011:159) motivasi adalah *“motivation is a basic psychological process, Few would deny that it is the most important focus in the micro approach to organizational behavior”* (motivasi yaitu proses psikologi dasar, beberapa orang akan menyangkal bahwa itu fokus yang paling penting dalam pendekatan mikro terhadap perilaku organisasi).
3. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:162-163) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan dan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Indah Puji Hartatik (2014:163-166) berikut ini tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan paling baik untuk motivasi karyawan:

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Frederik memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederik menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat. Mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka.

2. Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori Abraham Maslow ini mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak. Yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis). Yaitu kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan). Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.
- c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.
- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, prestise ini menimbulkan adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi juga prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
- e. *Self actualization* (aktualisasi diri). Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan pengetahuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu sama yang lainnya. Pemenuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut dengan teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factor* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan

hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan (job content), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

2.2.4. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara dalam Indah Puji Hartatik (2014:167-168). Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam memutuskan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk menapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.2.5. Proses Motivasi Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Indah puji Hartatik (2014: 169-170) proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi, prlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Selain itu, baru karyawan dimotiivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik degan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang harus diperoleh nya (misalnya intensif) dan syarat yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

4. Integtasi Tujuan

Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan. Tujuan organsassi adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan. Untuk itu, penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitass

Manajer pentuk untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada selesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkrdinasi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan team work ini sangat penting, karena dalam suatu perusahaan biasanya terdaat banyak bagian.

2.2.6. Teknik Motivasi kerja

Motivasi mempunyai peranan yang penting pada diri individu, baik di starata pimpinan maupun anggota biasa, karena merupakan salah satu faktor yang diandalkan dalam pencapaian tujuan organsasi. Dikatakan mempunyai peranan penting bagi unsur pimpinan, karena seorang pemimpin dikatakan behasil dalam menggerakkan orang lain apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahannya. Motivasi juga penting bagi bawahan nya untuk mendorong diri mereka dalam mencapai tujuan atau standar kerja. Oleh sebab itu, setiap pemimpin maupun anggota perlu memahami hakikat motivasi, faktor-faktor yang berpengaruh, teknik yang tidak kalah pentingnya adalah mengenali karakteristik kelompok individu yang perlu dimotivasi. Maka dalam melakukan motivasi, ada beberapa hal yang perl diperhatikan. Yaitu:

1. Karyawan yang Perlu Dimotivasi

Setelah mengenal teknik motivasi yang akan digunakan, perlu juga memaham kelompok orang yang perlu dimotivasi. Sebab, terkadang ada kelompok individu yang tidak perlu dimotivasi, karena mereka sudah dapat memotivasi diri sendiri. Ditinjau dari tingkat kematangan, individu dapat diklasifikasikan empat kelompok. Yaitu sebagai berikut:

- a. Kelompok belum matang (immature) yang dicirikan individu tidak efektif, cenderung menghindari tanggung jawab, tidak kompeten, dan mereka memang membutuhkan pengarahan dan perintah.
- b. Kelompok lebih efektif (more effective): pada umum nya mereka lebih efektif dibandingkan dengan yang belum matang, dapat mulai diberi wewenang dan tanggung jawab walaupun tetap masih perlu diberi inruksi dan perintah.
- c. Kelompok cakap (proficient) yaitu kelompok orang yang sudah mendekati matang. Pada umumnya, mereka mulai berani mengambil inisiatif dan dapat deiberi tanggung jawab lebih besar.
- d. Kelompok sudah matang (moture) yang dicirikan oleh perilaku efektif, dapat memotivasi diri sendiri, berkemauan kuat, dan siap mengambil

tanggung jawab, kompeten, serta ampu mengarahkan diri sendiri untuk bekerja dan berprestasi tinggi.

2. Teknik Motivasi

Untuk memotivasi kinerja pegawai, seorang pemimpin perlu menerapkan teknik-teknik untuk memotivasi kerja pegawainya. Berikut ini beberapa teknik memotivasi kerja pegawai menurut Robbins dalam Indah Puji Hartatik (2014:172-177):

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Pemimpin tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai. Abraham Maslow dalam Indah Puji Hartatik (2014:172-174) mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hal ini pemimpin harus memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam kebutuhan dengan hubungan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiunan.
3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hal ini pemimpin perlu menerima eksistensi dan keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang romantis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hal ini pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai, karena mereka perlu dihormati dan diberi penghargaan terhadap prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan

prestasi. Dalam hal ini pemimpin harus memberi kesempatan kepada pegawai agar dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Selanjutnya Abraham Maslow berpendapat bahwa secara normal, orang dewasa harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai akan mengalami konflik diri, keluarga dan bisa juga akan menjadikan konflik kerja.

b. Teknik Komunikatif Persuasif

Teknik ini merupakan salah satu teknik motivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan sebagai AIDDAS.

A = attention (perhatian)

I = interest (minat)

D = desire (hasrat)

D = decision (keputusan)

A = action (aksi/tindakan)

S = satisfaction (kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap melaksanakan kerja. Jika minat telah timbul maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

c. Teknik Kekerasan

Cara kekerasan dimanfaatkan dengan memanfaatkan wewenang yang dimiliki, yaitu dengan memaksa dan ancaman, memerintah apa yang harus dilakukan, tidak pernah bosan mengingatkan aturan, dan sesedikit mungkin memberikan kebebasan kepada bawahan. Sering kali teknik ini

berhasil, khususnya bila situasi yang dihadapi ambigu, tidak jelas, atau sistem organisasinya belum berjalan stabil.

d. Teknik Sikap Baik

Pendekatan sikap baik dapat dilakukan dengan mengambil sikap kepatuhan atau menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sikap kepatuhan sering berhasil, terutama bila ingin menimbulkan semangat dan loyalitas dari bawahan. Sedangkan menciptakan iklim kerja kondusif dapat dilakukan dengan cara memberikan kondisi kerja relatif bebas dan pengawasan yang bersahabat.

e. Teknik Transaksi

Pendekatan ini biasanya dilakukan melalui kesepakatan antara atasan dengan bawahan terhadap hasil kerja yang harus dicapai dengan imbalan yang diberikan oleh atasan.

f. Teknik Kompetisi

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menciptakan persaingan antar anggota untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Misalnya dengan imbalan kenaikan gaji atau promosi kepada mereka yang bekerja sangat baik. Kelemahan teknik ini adalah tidak semua orang mempunyai ambisi untuk menang. Persaingan berlebihan dapat merusak organisasi.

g. Teknik Internalisasi

Pendekatan ini dilakukan melalui rekayasa lingkungan agar motivasi muncul dari dalam diri tanpa perasaan tertekan. Misalnya melalui perubagan pada situasi pekerjaan itu sendiri dengan memperluas tanggung jawab atau dengan melakukan rotasi jabatan/pekerjaan.

3. Teknik Individual dalam Motivasi

Dalam kenyataannya sering ditemui bahwa individu tidak dapat dikelompokkan sesuai tingkat kematangannya. Untuk itu harus lebih cermat dalam mempelajari karakteristik umum orang yang hendak dimotivasi dan teknik motivasi yang sesuai dengan cirinya tersebut. Dalam pendekatan ini ciri-ciri umum yang dapat dibedakan kedalam ciri kebutuhan, kebutuhan bersahabat, kebutuhan berprestasi.

2.2.7. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:101) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman. Kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu termasuk: rasa lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmaniah lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu: jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
3. Kebutuhan sosial, yaitu termasuk: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu termasuk: penghargaan internal, seperti rasa harga diri, otonomi, keberhasilan, dan faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji
Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi
Supervise yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerjaan melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standard kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang

supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan system kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk /pengarahan, memantau proses pekerjaan, dan menilai hasil dari system kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu kebutuhan atau totalitas system merupakan factor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipasi, para pegawai mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreatifitas untuk memecahkan persoalan.

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung, baik hubungan antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk social akan selalu membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan yang baik dengan teman-temannya.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai hubungan pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan factor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan factor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia akan merasa bangga dengan melakukannya. Pekerjaan yang kurang disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik.

7. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diriseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam jenis hal pekerjaan yang berbeda dan bervariasi. Tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promise kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman nya dalam bekerja.

8. Pengakuan atau Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan sebuah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan dari psikologis dan atau fisik dimana seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan pekerjaannya.

9. Keberhasilan

Setiap orang tentu mengingikan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan mengerakan yang bersangkutan untuk melakukan

tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mendapat sasaran.

10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercayai memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

Adapun menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008:105) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan social: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan yang dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan: pengakuan dan penghargaan akan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Kesimpulan berdasarkan atas teori-teori tentang motivasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk mengerjakan kewajiban atau tugas yang diberikan padanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dengan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

2.2.8. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Wiludjeng (2009:161) dalam bukunya pengantar manajemen, ada dua kelompok motivasi yang diberikan kepada bawahannya antara lain:

1. Material
Material merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan ini dapat berupa upah, gaji, dan lain-lain.
2. Non Material
Non material merupakan motivasi yang tidak terbentuk materi, contohnya seperti promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam dan lainnya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu yaitu kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Menurut Gibson dalam Kasmir (2017:182-183) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi

individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah “hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dedi rianto Rahadi (2010:1) “Kinerja adalah pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Menurut Hidari Nawawi (2008:63) “kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”.

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Wiraman (2009:5) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil beberapa pendapat para ahli tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu : hasil pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab nya yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target pekerjaan dapat diselesaikan dengan batas waktu yang disediakan oleh perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2017:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaannya tersebut secara tepat dan benar, dan begitupula sebaliknya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain, jika seseorang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi maka hasil dari kinerjanya pun

kurang baik. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya pun akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang dibarikannya. Jika perilaku pemimpin tidak yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing maka akan menurunkan kinerja bawahannya, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, misalkan untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau gaya demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula sebaliknya jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil kerjanya pun akan berhasil meningkat atau baik. Begitu juga sebaliknya jika seseorang tidak

merasa senang atau gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, begitu juga sebaliknya.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat nya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan keputusan karyawan untuk menjalin kebijakan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keputusan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesempatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa

yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja kerja menurut Sedarmayanti (2009:269) adalah: (a) Prestasi Kerja, (b) Tanggung Jawab, (c) ketaatan, (d) kejujuran, dan (e) kerjasama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) terdapat 4 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kesepakatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah keadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Meurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang

4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Indikator kinerja menurut Kumorotomo dalam Posolog (2013:180), yaitu sebagai berikut:

1. Efisiensi

Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan factor-faktor produksi serta pertimbangan dari rasionalitas ekonomi.

2. Efektivitas

Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan

Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan.

4. Daya Tanggap

Daya tanggap yaitu berkaitan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Dengan demikian menurut para ahli yang sudah mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai, maka dapat penulis simpulkan bahwa indikator kinerja yang mendekati dengan masalah penelitian yang penulis lakukan adalah: Kuantitas, Kualitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab pegawai terhadap menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh atasan kepadanya.

2.3.4. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Wilson Bangun (2012:234), yaitu “ suatu kinerja dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, kapasitas waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”.

Penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, jika pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3.5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Sjafrudin Mangkunegara (2011:238) Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam praktiknya tidak ada satu pun teknik yang paling sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Yang jauh lebih penting adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin dapat pada setiap teknik yang digunakan.

1. Metode Berorientasi Masa Lalu

Pendekatan pendekatan berorientasi masa lalu memiliki kekuatan dalam hal kinerja yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah untuk diukur. Kelemahan yang jelas dari teknik ini adalah kinerja tidak dapat diubah, akan tetapi manakala kinerja masa lalu dievaluasi. Para karyawan memperoleh umpan balik yang dapat mengarahkan upaya-upaya yang diperbaharui ke kinerja yang lebih baik. Berikut ini diuraikan teknik-teknik penilaian jenis ini.

a. Skala Penilaian

Penilaian kinerja ini sarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individu dengan skala dari terendah sampai tertinggi. Penilaian banyak didasarkan pada opini penilai. Sedangkan yang dievaluasi misalnya dari segi kehandalan, inisiatif, output keseluruhan, sikap, kerja sama, kualitas

kerja, dan sebagainya. Kemudian dibuat derajat skala misalnya dari buruk, cukup, sampai sempurna yang tiap skala tersebut di beri skor dari satu sampai lima. Dari perhitungan numerik dapat diperoleh total skor dan rata-ratanya.

Kelemahan dari teknik ini antara lain terdapatnya bias penilai yang berpeluang direfleksikan dalam instrumen subjektif tipe ini. Kriteria spesifik besar kemungkinan dihilangkan untuk membuat formulir yang dapat diaplikasikan untuk berbagai jenis pekerjaan. Evaluasi deskriptif semacam ini tidak lepas dari bias dan penafsiran individual.

b. Daftar Periksa

Metode daftar periksa mensyaratkan penilai untuk menyeleksi kata-kata atau persyaratan yang menggambarkan kinerja dan karakteristik karyawan. Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (*item*) yang terkait dengan derajat kepentingan dari *item* tersebut. Keunggulan metode ini adalah murah, meringankan kerumitan administrasi, pelatihan bagi penilai berkurang, dan terstandarisasi. Kelemahannya meliputi bias dari penilai dalam bentuk halo efek, penggunaan kriteria personaliti sebagai pengganti kriteria kinerja, kesalahan penafsiran terhadap tiap *item* dari daftar periksa, dan penggunaan bobot yang kurang sesuai dari departemen SDM. Selain itu pedekatan ini tidak membenarkan penilai memberi penilaian relatif.

c. Metode Pilihan yang Dibuat

Metode pilihan yang dibuat mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam setiap pasangan persyaratan tentang karyawan yang dinilai. Spesialis SDM biasanya memberi kode pada setiap *item* pada formulir keapamkategori yang sudah ditentukan sebelumnya. Seperti kemampuan belajar, kinerja, dan hubungan antar personal. Hasilnya kemudian menunjukkan aspek-aspek apa saja yang membutuhkan perbaikan lebih jauh. Keunggulan metode ini adalah mengurangi bias penilai, karena beberapa karyawan harus dinilai, seperti

posisi yang puncak sampai yang terbawah. Metode ini juga mudah dikelola dan cocok untuk pekerjaan yang beragam.

d. Metode Kejadian Kritis

Metode ini mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan. Biasanya pernyataan tentang kejadian kritis tersebut dicatat oleh para penyelia selama periode evaluasi untuk setiap bawahan. Kejadian yang dicatat termasuk penjelasan singkat tentang apa yang telah dan kapan itu terjadi. Misalnya, kejadian yang baik meliputi berhasil dalam memadamkan kebakaran kecil, membantu kawan kerja yang mengalami kecelakaan, membereskan asrip yang tidak teratur, dan sebagainya. Sementara kejadian yang jelek meliputi merokok ditempat laboratorium kimia, meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan, tidak mendengarkan nasihat bahkan melawan tanpa alasan, dan sebagainya. Setiap kejadian akan dicatat dan dikategorikan kedalam aspek-aspek risiko bahaya keamanan, pengendalian kecendrungan terjadinya petenggaran, dan pengembangan karyawan.

Metode ini sangat baik untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Hal ini juga mengurangi bias jika para penilai mencatat kejadian dalam keseluruhan periode, oleh karena itu, setiap kejadian hendaknya tidak luput untuk dicatat dalam dokumen yang rapih atau masuk ke sistem informasi manajemen.

e. Sangat dekat dengan metode kejadian kritis adalah metode catata prestasi digunakan utamanya oleh kalangan profesional. Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi aspek-aspek publikasi, pidato, peran kepemimpinan, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dngan pekerjaan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang sumbangan para profesional sepanjang tahun. Laporan digunakan oleh para penyelia dalam menentukn kenaikan gaji dan promosi. Dan dalam membimbing seseorang untuk masa depan kinerjanya.

2. Penilaian Berorientasi Masa Depan

penilaian ini berfokus pada kinerja masa depan dengan bagian mengevaluasi potensi karyawan atau merumuskan tujuan kinerja masa depan.

- a. Apa yang dilakukan karyawan untuk mengevaluasi diri dapat menjadi teknik evaluasi yang bermanfaat, jika tujuan dari penilaian adalah untuk mengembangkan diri lebih jauh. Manakala penilaian diri digunakan untuk menentukan hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk perbaikan, mereka dapat membantu para pengguna merumuskan tujuan personal untuk masa depan. Risikonya adalah karyawan akan menjadi amat toleran atau amat kritis terhadap kinerjanya. Dimensi penting dari penilaian diri adalah keterlibatan karyawan dalam komitmen proses perbaikan kinerja.

- b. Pengelolaan Berdasarkan Tujuan.

Inti pokok dari pendekatan pengelolaan berdasarkan tujuan, meliputi tujuan-tujuan yang objektif dapat diukur dan bersama-sama diakui oleh karyawan dan manajer. Karyawan memperoleh hak untuk terlibat dalam merumuskan tujuannya, harapannya adalah bahwa para karyawan akan dimotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Tujuan juga membantu karyawan dan penyelia untuk membahas pengembangan spesifik bagi karyawan, yang dapat membuat pelatihan masa depan dan upaya-upaya pengembangan tampak lebih relevan bagi karyawan.

- c. Penilaian psikologi

Penilaian ini biasanya mempekerjakan ahli psikologi untuk mengevaluasi, diantaranya menggunakan wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi dengan penyelia, dan telaah ulang dari evaluasi yang lainnya. Psikolog kemudian menulis hasil laporan tentang kemampuan intelektual karyawan, emosi, motivasi dan karakteristik lain yang terkait dengan pekerjaan yang termasuk potensi individu dan dapat memperkirakan kinerja masa depan

Karena pendekatan ini relatif lambat dan cenderung mahal, hal ini biasanya disediakan untuk keputusan tingkat eksekutif atau manajer muda

yang cemerlang yang diperkirakan memiliki potensi dalam organisasi. Karena kualitas dari penilaian ini bergantung pada keahlian psikolog, beberapa karyawan menolak evaluasi ini, khususnya jika terdapat perbedaan lintas budaya.

d. Pusat-pusat Penilaian

Pusat-pusat penilaian adalah bentuk penilaian terhadap karyawan yang standar, yang mengandalkan pada beragam tipe evaluasi dan penilaian yang ganda. Tipe ini biasanya digunakan untuk para manajer yang tampil dengan potensi untuk melakukan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Proses penilaian yang terseleksi dilakukan melalui wawancara mendalam, tes psikologi, sejarah latar belakang personal, penilaian kelompok oleh pngunjung lain, diskusi kelompok tanpa ada seorang pimpinan, penilaian oleh psikolog dan manajer, dan simulasi pekerjaan untuk menilai potensi mereka masa depan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Angke Priatini (2012) judul penelitian : Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa.	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa. Hasil penelitian ini di temukan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu dengan Rank sperman (rs) sebesar 0,535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat. Dan berdasarkan uji signifikansi di dapat t hitung > t tabel atau 4,387 > 1.677 maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja.	Letak dan lokasi penelitian,	Variabel X dan Variabel Y
2	: Nur Aini (2014) judul	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi	letak lokasi penelitian,	Variabel X dan Variabel Y

	<p>penelitian : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya</p>	<p>kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana dalam korelasi penelitian ini positif</p>	<p>persamaan penelitian</p>	
3	<p>Nikmatul Fitri (2007) judul Penelitian : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah <i>explonatory research</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. Data yang diperoleh dari penelitian ini diolah dengan menggunakan <i>statistic Rank Sperman</i>. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5%. Dan sedang 13.5 %. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan <i>p value</i> untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti beda.</p>	<p>letak lokasi penelitian</p>	<p>variabel X dan variabel Y</p>

2.5. Kerangka Pemikiran

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan kegiatan, aturan maupun operasional. Dengan demikian organisasi tidak hanya menuntut apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi namun juga memikirkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dimana agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu saja tidak terlepas dari peranan para karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dengan memiliki kinerja yang baik serta menguasai bidang pekerjaan mereka maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Perabu mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

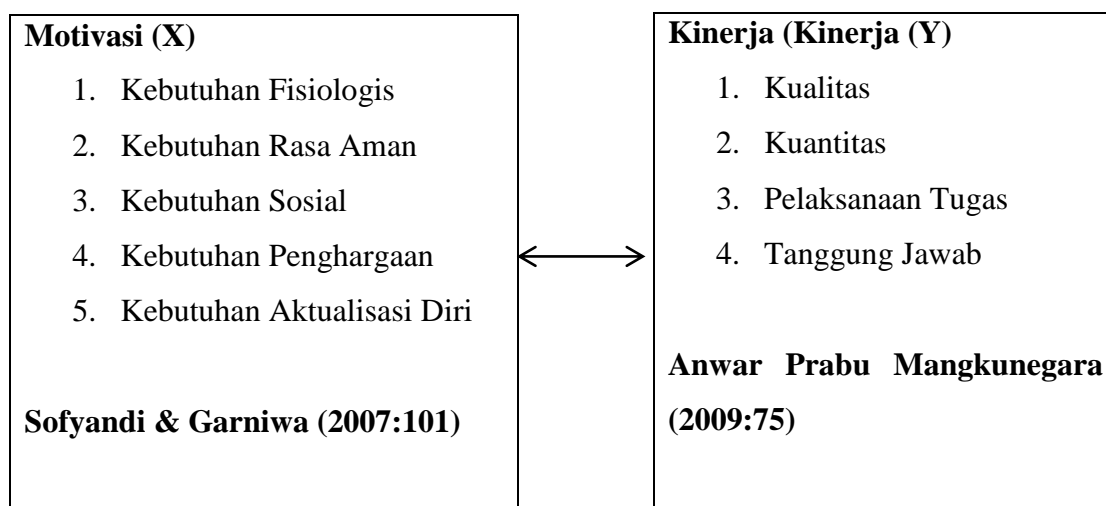
Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:219) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi sangat diperlukan pada setiap masing-masing karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang dimana seseorang tersebut tergerak untuk melakukan tugas dan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja yang hasilnya akan dimasukan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Tabel 3

Konstelasi Penelitian



2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja pada pegawai Perguruan Muhammadiyah Cilengsi kab.Bogor cukup baik.
2. Diduga kinerja pegawai pada Perguruan Muhammadiyah Cileungi Kab.Bogor cukup baik.
3. Diduga motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat positif dengan kinerja pegawai pada Perguruan Muhammadiyah Cilengsi Kab.Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif korelasional. Data yang dikumpulkan dengan melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja merupakan variabel *dependent*.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap pegawai di SMK 1, SMK 2, SMK 3, dan SMK 4 pada Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor yang berjumlah 70 pegawai.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang terdapat pada Perguruan Muhammadiyah Cilengsi Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jl. Angrek No. 86 Perum PT. Semen Cibinong Cileungsi – Bogor (16820).

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan adalah:

1. Data Kualitatif, yaitu: Data yang diperoleh dari hasil survey, wawancara, dan menyebar kuesioner untuk memperoleh tanggapan.

2. Data Kuantitatif, yaitu: Data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat diperoleh data kualitatif yang berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi langsung maupun wawancara yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, yang disebut tidak langsung yaitu melakukan wawancara melalui via telephone, serta memberikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini atau melalui data yang sudah tersedia di perusahaan.
2. Data Sekunder data yang diperoleh dari sumber perusahaan dan telah ada sebelumnya, secara tidak tertulis seperti referensi-referensi buku yang menyangkut dengan variabel yang diteliti.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X)	1. Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari 2. Bekerja agar dapat hidup layak. 3. Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga. 4. Dengan bekerja bias menabung untuk masa depan 	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 5. Bekerja agar dapat tetap menjalani hidup. 6. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan 7. Bekerja agar dapat terhindar dari kekurangan. 8. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan. 	Ordinal
	3. Kebutuhan social	<ol style="list-style-type: none"> 9. Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja 10. Berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah. 11. Kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan suatu 	Ordinal

		<p>masalah</p> <p>12. Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian.</p>	
	4. Kebutuhan penghargaan	<p>13. Dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan</p> <p>14. Dengan bekerja, maka menjadi kebanggaan keluarga.</p> <p>15. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik</p> <p>16. Bangga dengan pekerjaan saat ini</p>	Ordinal
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	<p>17. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.</p> <p>18. Pemimpin memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.</p> <p>19. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam bekerja.</p> <p>20. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang</p>	Ordinal
Kinerja (Y)	1. Kualitas	<p>1. Menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</p> <p>2. Bekerja dengan sangat teliti</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan</p> <p>4. Mengikuti instruksi kerja yang diterapkan dalam yayasan</p>	Ordinal
	2. Kuantitas	<p>5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan</p> <p>6. Memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya</p> <p>7. Bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh yayasan.</p> <p>8. Meskipun beban kerja banyak, tetap berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditetapkan yayasan.</p>	Ordinal
	3. pelaksanaan tugas	<p>9. Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.</p> <p>10. Mampu berkomunikasi dengan baik untuk</p>	Ordinal

		<p>memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat.</p> <p>11. Memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif</p> <p>12. Mampu menjalin kerjasama yang baik.</p>	
	4. tanggung jawab	<p>13. Menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik</p> <p>14. Tidak boleh melempar kesalahan kepada sesama pegawai.</p> <p>15. Selalu datang tepat waktu</p> <p>16. Selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan.</p>	Ordinal

3.5. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer dan data sekunder adalah:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer yang dilakukan adalah dengan cara:

a. Metode survey

Dalam metode ini menggunakan dua cara, yaitu:

a. Teknik Wawancara

Adapun teknik ini dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan karyawan Perguruan Muhammadiyah Cilengsi kab. Bogor. metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang hubungan motivasi dengan kinerja pada divisi tersebut.

b. Penyebaran angket (kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden. Angket yang digunakan menggunakan skala Likert.

Prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi menjadi lima

kategori penilaian dimana masing-masing pernyataan diberi skor satu sampai lima, yaitu:

Tabel 5
Skala Likert

Jawaban Motivasi	Jawaban Kinerja	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)	5
Setuju (S)	Sering (Sr)	4
Cukup Setuju (CS)	Kadang-kadang (KK)	3
Tidak Setuju (TS)	Jarang (J)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)	1

b. Metode Observasi

Yaitu pengamatan langsung guna memperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti

2. Data sekunder

Adapun data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Dalam hal ini data ekunder diperoleh melalui:

- a. Data perusahaan, seperti data kinerja perusahaan, data absensi, tingkat pendidikan karyawan, tingkat usia karyawan, dan gambaran umum perusahaan.
- b. Buku teks yang datanya masih relevan untuk digunakan sebagai literatur, internet, serta jurnal atau penelitian terdahulu.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:121) Validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut adalah valid, sedangkan

jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari koesioner atau digantikan dengan pertanyaan perbaikan.

Rumus Korelasi *Product Moment*:

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$)
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat
- n = jumlah sampel

kriteria uji Validitas, sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu maka kuesioner tidak valid

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada table *correlations*. Sedangkan nilai r table diambil dengan menggunakan table dengan rumus $df=n-2$ untuk mencari nilai r table dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df =n-2$, sehingga r table dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner:

1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

INDIKATOR	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	kesimpulan
Kebutuhan Fisiologis	1	0,468	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,548	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,438	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,380	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	5	0,392	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid

	7	0,507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kebutuhan Sosial	9	0,466	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,426	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,723	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	Kebutuhan Penghargaan	13	0,505	0,361	r hitung > r tabel
14		0,444	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15		0,519	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16		0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	17	0,423	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	18	0,578	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	19	0,394	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	20	0,409	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas motivasi kerja pegawai dari 20 soal semua dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

INDIKATOR	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,594	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,421	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,548	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,451	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kuantitas	5	0,371	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,640	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	7	0,505	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,432	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pelaksanaan Tugas	9	0,401	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,522	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,620	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,437	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tanggung Jawab	13	0,398	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,435	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,423	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	16	0,415	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kinerja pegawai dari 20 soal semua dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 . (Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2014,365)

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

(Sugiyono, 2014,365)

Keterangan:

r_i	=	Nilai reliabilitas
k	=	Jumlah Item
$\sum s_i^2$	=	Jumlah Varians tiap-tiap skor
s_t^2	=	Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Table 9

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	20

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output reliabilitas statistic diatas dapat diketahui *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variable motivasi kerja adalah sebesar 0,818 yang berarti reabilitas item pernyataan variable motivasi kerja sangat baik/sangat reliable.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Table 10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	16

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output reliabilitas statistic diatas dapat diketahui *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variable kinerja pegawai adalah sebesar 0,724 yang berarti reabilitas item pernyataan variable kinerja pegawai cukup reliable.

3.7. Metode Analisis Data

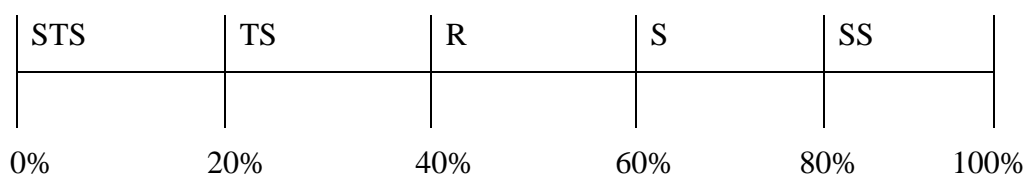
Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai di Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif.

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalHasilJawabanResoinden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
20%-40%	Tidak Setuju
40%-60%	Kurang Setuju
60%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat Setuju

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang diketahui. Pengolahan data analisis kuantitatif menggunakan kaidah statistik terhadap data berupa angka atau numerik, data kuantitatif berupa data mengenai aspek yang dapat dikuantifikasi dalam bentuk angka (variabel) yang dianalisis dan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.7.2.1. Analisis Koefisiensi Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja yang berskala ordinal. menurut Sugiyono (2014:231)

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$)

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Tabel 11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

3.7.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan (kd) menurut Riduan dan Engkos A Kuncoro (2008:62) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

3.7.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja sebagai variabel X (*Independent variable*) dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent variable*) pada pegawai Perguruan Muhammadiyah cilengsi kab.Bogor, dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Ho: $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Ha: $r > 0$, berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

0,05 dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Terima H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

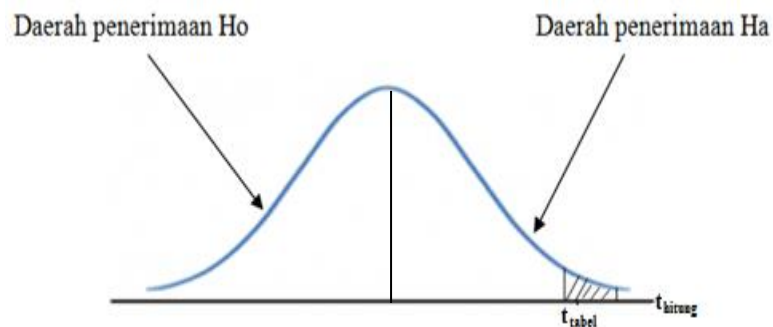
Artinya, tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2. Terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Artinya, ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Gambar 2

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



3.7.3. Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional antara motivasi kerja (X) dengan kinerja (Y) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

- \hat{Y} = Variabel Y (Kinerja)
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X = Variabel X (Motivasi Kerja)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Singkat Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab. Bogor

Sekolah menengah kejuruan atau SMK 1,2,3,4 Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor merupakan sekolah kejuruan yang berada dibawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor yang terletak Jl.Angrek No.86/1 (Perum PTSC) Cileungsi Kabupaten Bogor. Status Sekolah Swasta, dengan Akreditasi Sekolah Terakreditasi

4.1.2. Visi dan Misi Instasi

Visi Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

Menjadi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Terbaik di Indonesia

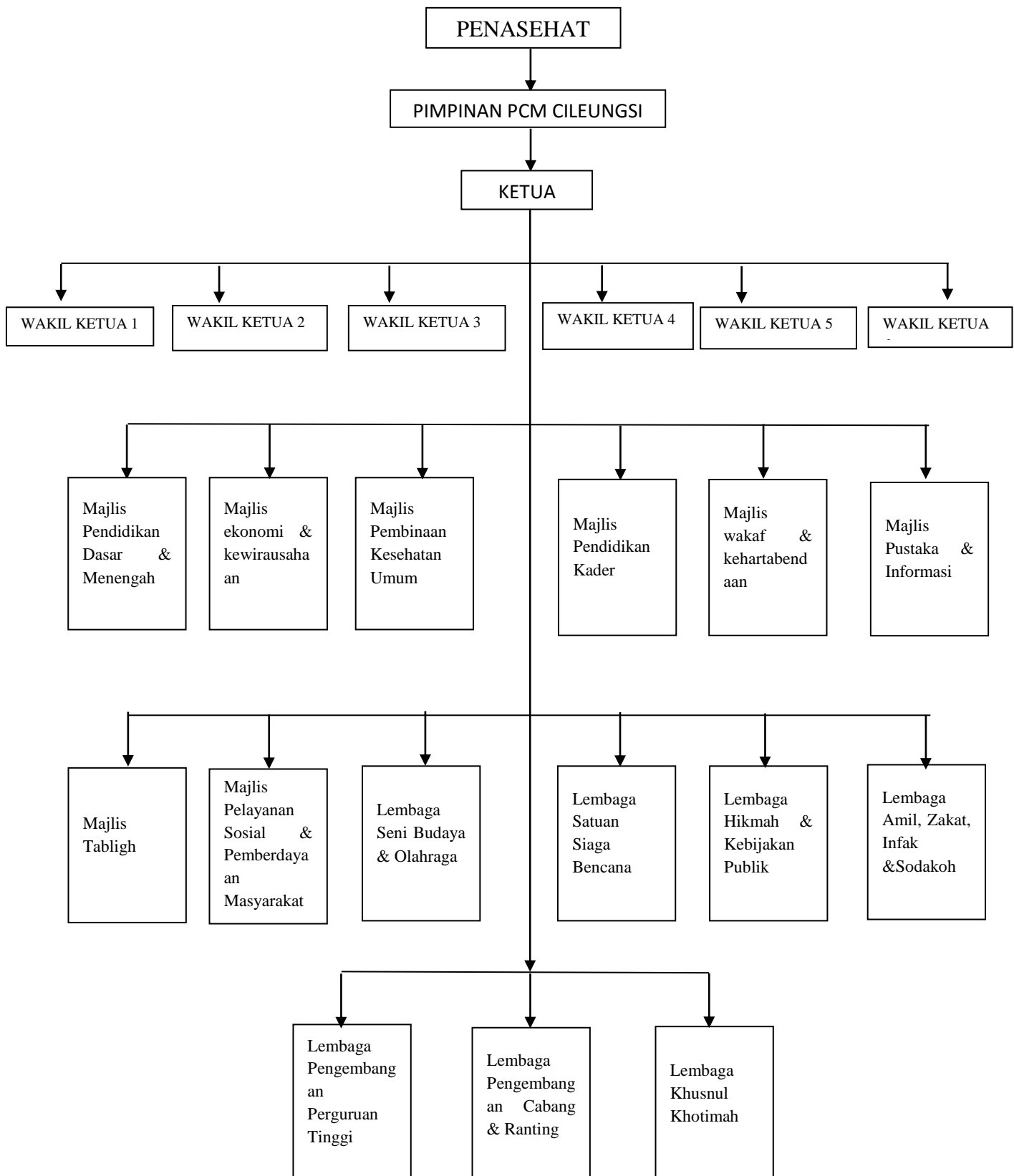
Misi

1. Meningkatkan pemahaman warga muhammadiyah tentang hidup sesuai tuntunan Al-Qur'an dan As-sunah
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada diamal usaha PCM Cileungsi
3. Membangun amal usaha PCM Cileungsi yang professional
4. Membangun system keuangan, sumber daya manusia dan administrsai berbasis ICT
5. Meningkatkan mutu pelayanan disemua amal usaha PCM Cileungsi Kab.Bogor.

4.1.3. Struktur dan Susunan Organisasi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

Tabel 12

Struktur Organisasi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor



4.1.3.1.1. Tugas dan Wewenang

Penasehat

- Memberikan pengarahan dan nasehat kepada pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
- Melakukan pengawasan atas kebijakan pimpinan menjalankan organisasi.

Pimpinan

- Memimpin organisasi dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan organisasi.
- Memilih, menetapkan, mengawasi, tugas dari karyawan dan kepala bagian.
- Menyetujui anggaran perusahaan tahunan organisasi

Wakil ketua 1

- Membidangi majelis Tabligh, Tarjih, dan Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting.

Wakil ketua 2

- Membidangi majelis Dikdasmen, Lembaga Pengembangan Perguruan Tinggi, Majelis Wakaf dan Kehartabendaan.

Wakil Ketua 3

- Membidangi Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan , Majelis Pelayanan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat, Majelis Pembina Kesehatan Umum.

Wakil Ketua 4

- Membidangi Majelis Pustaka dan Informasi, dan Lembaga Amal Zakat Infak dan Sodakoh.

Wakil Ketua 5

- Membidangi Majelis Pendidikan Kader dan Lembaga Seni Budaya dan olahraga.

Wakil Ketua 6

- Membidangi Lembaga Penanggulangan Bencana dan Lembaga Hikmah dan Kebijakan Publik.

4.2. Profil Responden

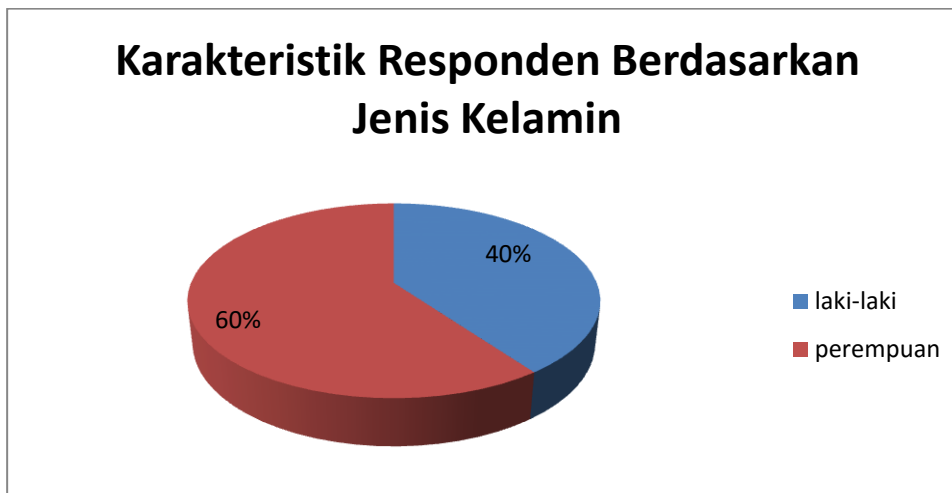
Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 4 kriteria yaitu : kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja pegawai. Berikut ini data profil responden yang merupakan pegawai di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	28	40
2	Perempuan	42	60
Jumlah		70	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2018



Gambar 3

Diagram karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

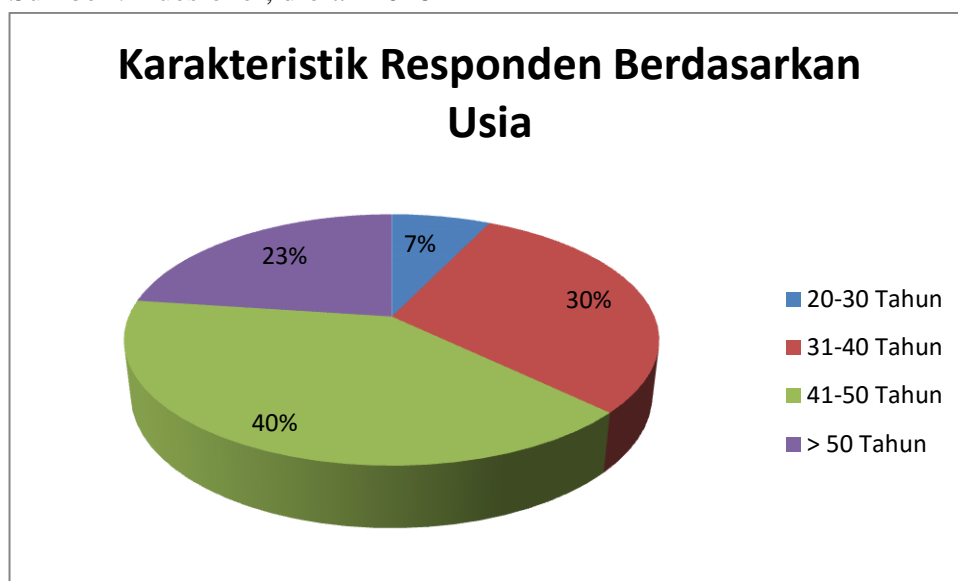
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (40%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (60%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30	5	7
2	31-40	21	30
3	41-50	28	40
4	>50	16	23
Jumlah		70	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2018



Gambar 4
Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun adalah sebanyak 5 orang (7%), responden dengan rentang usa 31-40 tahun adalah sebanyak 21 orang (30%), responden dengan rentang usia 41-50 tahun adalah sebanyak 28 orang (40%), dan responden dengan rentang usia >50 tahun adalah sebanyak 16 orang (23%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 41-50 tahun.

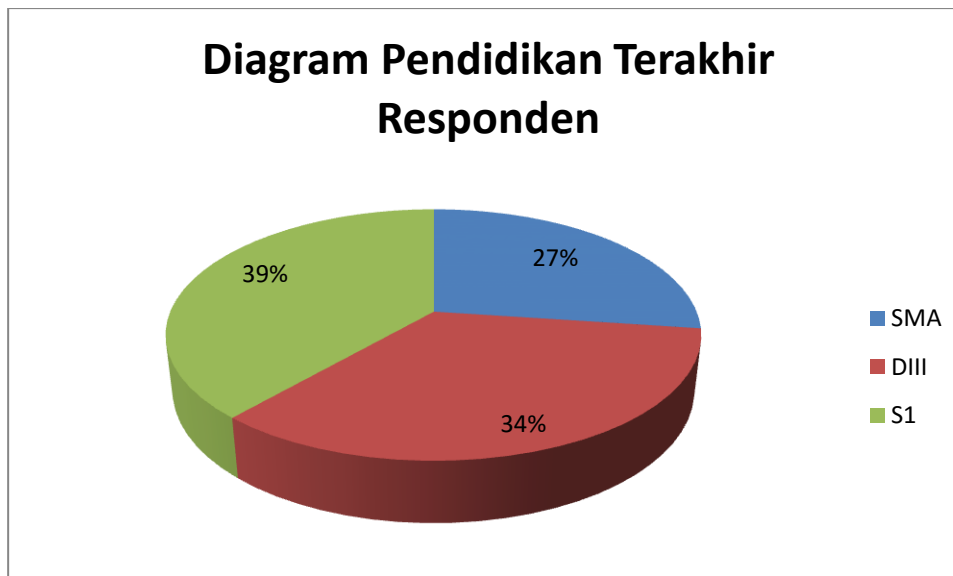
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 15

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	19	27
2	DIII	24	34
3	SI	27	39
Jumlah		70	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2018



Gambar 5

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

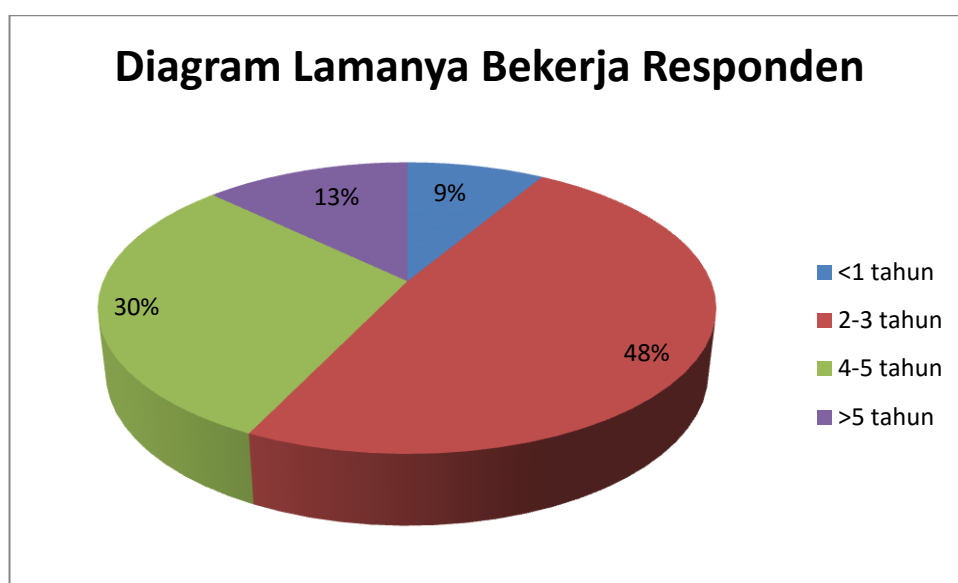
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 19 orang (27%), pendidikan terakhir DIII adalah sebanyak 24 orang (34%), dan pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak (27%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 16
Karakteristik responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	6	9
2	2-3 Tahun	34	48
3	4-5 Tahun	21	30
4	>5 Tahun	9	13
Jumlah		70	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2018



Gambar 6
Diagram Lamanya Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun adalah sebanyak 6 orang (9%), 2-3 tahun adalah sebanyak 34 orang (48%), 4-5 tahun adalah sebanyak 21 orang (30%), dan >5 tahun adalah sebanyak 9 orang (13%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor Pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lamanya bekerja 2-3 tahun.

4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. dimana dari hasil setiap indikator

akan mempunyai skor, kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

4.3.1 Motivasi Kerja Pada cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja yang diterapkan oleh Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

Tabel 17

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”

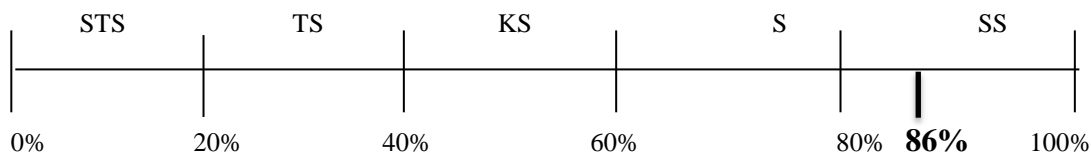
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	37,1
Setuju	4	42	168	60,0
Kurang Setuju	3	2	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	304	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{304}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 42 responden atau 60,0% menjawab setuju, 26 responden atau 37,1% menjawab sangat setuju, dan 2 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

Tabel 18

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja agar dapat hidup layak”

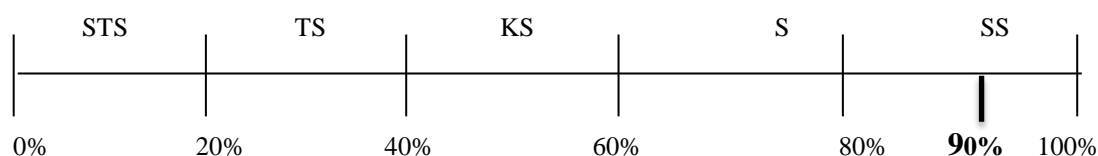
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	54,3
Setuju	4	30	120	42,9
Kurang Setuju	3	2	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	316	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{316}{5 \times 70} \times 100\% = 90\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 54,3% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 42,9% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya bekerja agar dapat hidup layak”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 90% yang artinya sangat setuju.

Tabel 19

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga”

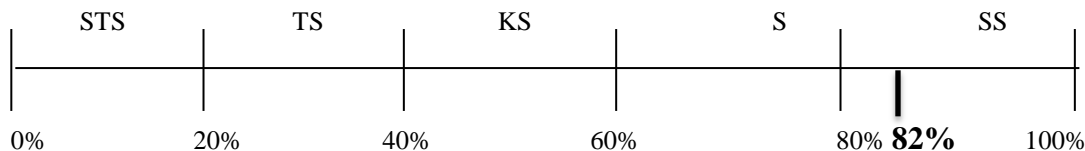
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	30,0
Setuju	4	39	156	55,7
Kurang Setuju	3	9	27	12,9
Tidak Setuju	2	1	2	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	290	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{290}{5 \times 70} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 responden atau 55,7% menjawab setuju, 21 responden atau 30,0% menjawab sangat setuju, dan 9 responden atau 12,9% menjawab kurang setuju, serta 1 responden atau 1,4% menjawab tidak setuju pada pernyataan “saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 82% yang artinya sangat setuju.

Tabel 20

Pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan bekerja saya bisa menabung untuk masa depan saya dan keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	28,6
Setuju	4	38	152	54,3
Kurang Setuju	3	9	27	12,9
Tidak Setuju	2	3	6	4,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	285	100

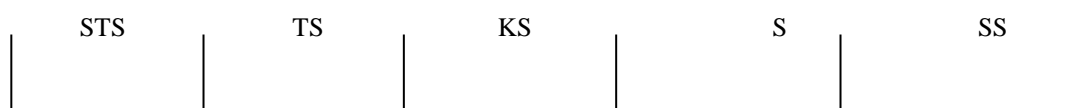
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{285}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 81\%$$





Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 54,3% menjawab setuju, 20 responden atau 28,6% menjawab sangat setuju, 9 responden atau 12,9% menjawab kurang setuju, dan 3 responden atau 4,3% menjawab tidak setuju, dan skor akhir jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 81% yang artinya sangat setuju.

Tabel 21

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja agar dapat tetap menjalani hidup”

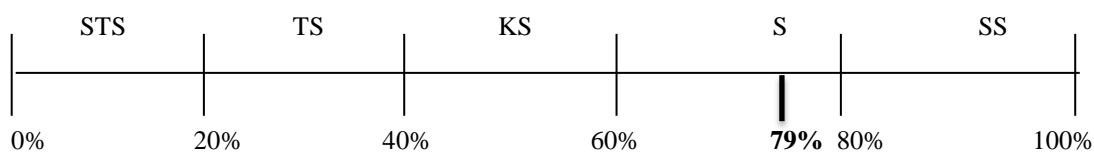
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	22,9
Setuju	4	41	164	58,6
Kurang Setuju	3	8	24	11,4
Tidak Setuju	2	5	10	7,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	278	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 70} \times 100\% = 79\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebanyak 41 responden atau 58,6% menjawab setuju, 16 responden atau 22,9% menjawab sangat setuju, 8 responden atau 11,4% menjawab kurang setuju, dan 5 responden atau 7,1% menjawab tidak setuju pada pernyataan “saya bekerja agar dapat tetap menjalani hidup”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 79% yang artinya setuju.

Tabel 22

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	48,6
Setuju	4	33	132	47,1
Kurang Setuju	3	3	9	4,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	311	100

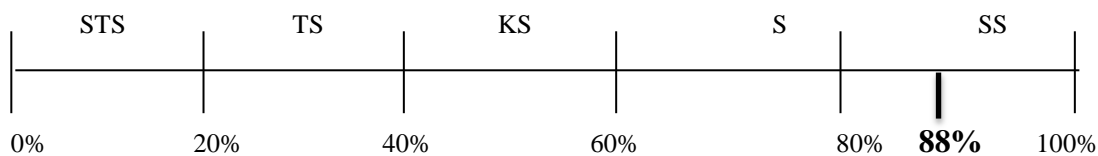
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{311}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 88 \%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 48,6% menjawab sangat setuju, 33 responden atau 47,1% menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya bekerja untuk memenuhi kebtuhan papan”, dan skor akhir jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 88% yang artinya sangat setuju.

Tabel 23

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja agar keluarga saya dapat terhindar dari kekurangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

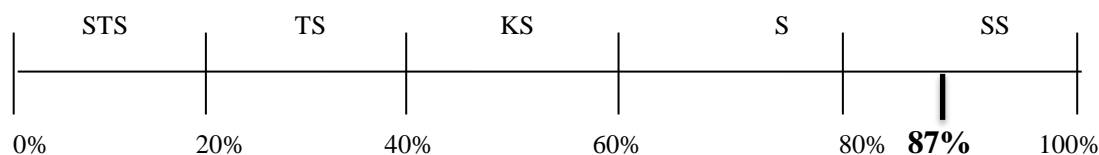
		(Orang)		
Sangat Setuju	5	28	140	40,0
Setuju	4	39	156	55,7
Kurang Setuju	3	3	9	4,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	305	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{305}{5 \times 70} \times 100\% = 87\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 responden atau 55,7% menjawab setuju, 28 responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 3 responden atau sebanyak 4,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya bekerja agar keluarga saya dapat terhindar dari kekurangan”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 87% yang artinya sangat setuju.

Tabel 24

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”

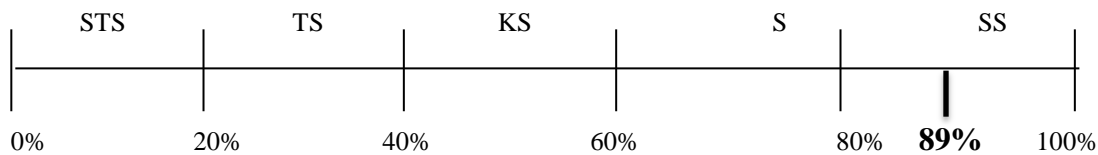
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	45,7
Setuju	4	38	152	54,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	312	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{312}{5 \times 70} \times 100\% = 89\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 54,3% menjawab setuju, dan sebanyak 32 responden atau 45,7% menjawab sangat setuju pada pernyataan “saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”, dan skor total akhir jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 89% yang artinya sangat setuju.

Tabel 25

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya senang bekerja dan bertemu dengan rekan-rekan kerja”

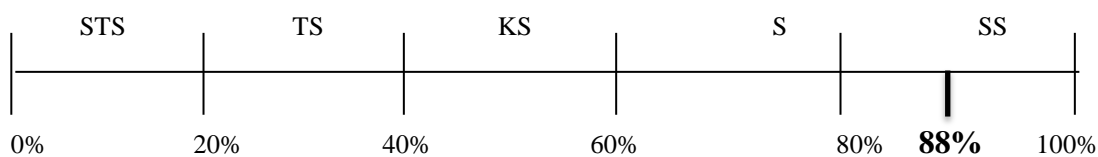
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	45,7
Setuju	4	35	140	50,0
Kurang Setuju	3	3	9	4,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	309	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{309}{5 \times 70} \times 100\% = 88\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 50,0% menjawab setuju, 32 responden atau 45,7%

menjawab sangat setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya senang bekerja dan bertemu dengan rekan-rekan kerja”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 88% yang artinya sangat setuju.

Tabel 26

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah

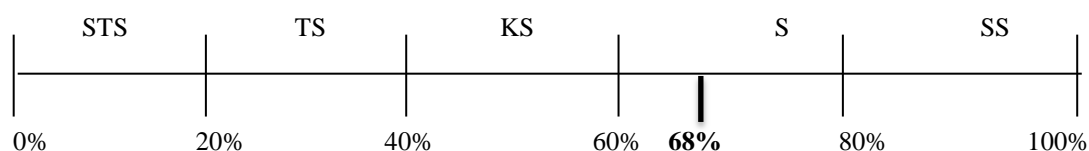
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	11,4
Setuju	4	23	92	32,9
Kurang Setuju	3	28	84	40,0
Tidak Setuju	2	11	22	15,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	238	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{238}{5 \times 70} \times 100\% = 68\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 40,0% menjawab kurang setuju, 23 responden atau 32,9% menjawab setuju, 11 responden atau 15,7% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 8 responden atau 11,4% menjawab sangat setuju pada pernyataan “saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 68% yang artinya setuju.

Tabel 27

Pendapat responden mengenai pernyataan “Antar pegawai kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah”

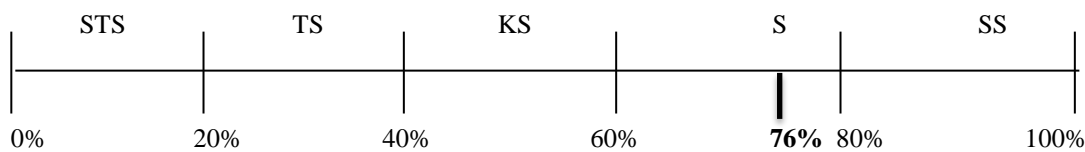
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	28,6
Setuju	4	27	108	38,6
Kurang Setuju	3	13	39	18,6
Tidak Setuju	2	10	20	14,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	267	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 70} \times 100\% = 76\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 38,6% menjawab setuju, 20 responden atau 28,6% menjawab sangat setuju, 13 responden atau 18,6% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 10 responden atau 14,3% menjawab tidak setuju pada pernyataan “antar pegawai kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan berbagai masalah”, dan skor total responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 76% yang artinya setuju.

Tabel 28

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya menikmati kerjasama dengan orang lain dibandingkan bekerja sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	25,7
Setuju	4	39	156	55,7
Kurang Setuju	3	13	39	18,6
Tidak Setuju	2	0	0	0

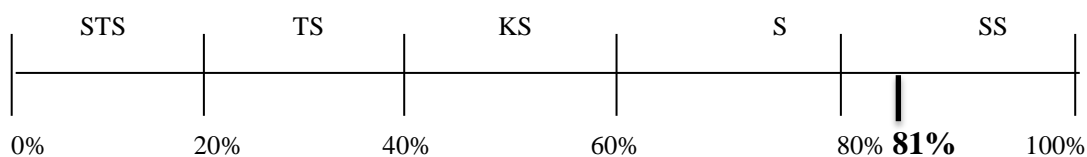
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	285	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{285}{5 \times 70} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 reponden atau 55,7% menjawab setuju, 18 responden atau 25,7% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 13 responden atau 18,6% menjawab kurang setuju mengenai pernyataan “Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dibandingkan bekerja sendiri”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 81% yang artinya sangat setuju.

Tabel 29

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan yayasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	32,9
Setuju	4	41	164	58,6
Kurang Setuju	3	6	18	8,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	297	100

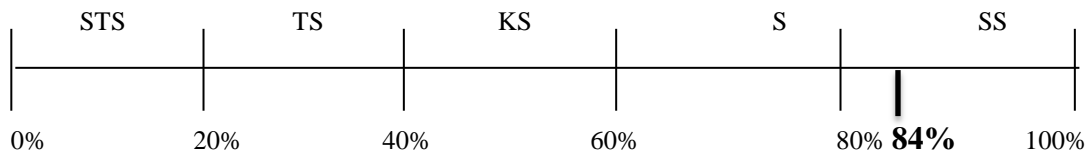
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{297}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 41 responden atau 58,6% menjawab setuju, 23 responden atau 32,9% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 6 responden atau 8,6% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan yayasan”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 84% yang artinya sangat setuju.

Tabel 30

Pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan bekerja maka saya menjadi kebanggaan keluarga”.

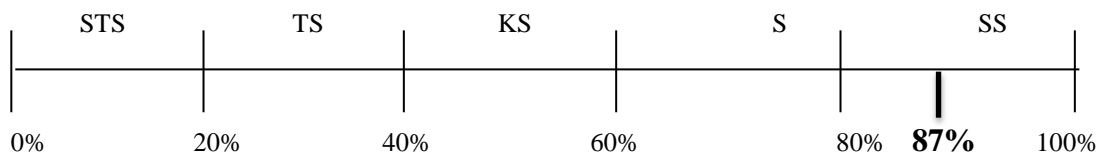
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	40,0
Setuju	4	39	156	55,7
Kurang Setuju	3	3	9	4,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	305	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{305}{5 \times 70} \times 100\% = 87\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 responden atau 55,7% menjawab setuju, 28 responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, dan 3 responden atau 4,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “dengan bekerja maka saya menjadi kebanggaan keluarga”, dan skor total

jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 87% yang artinya sangat setuju.

Tabel 31

Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan saya selalu memberiksn pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	25,7
Setuju	4	45	180	64,3
Kurang Setuju	3	7	21	10,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	291	100

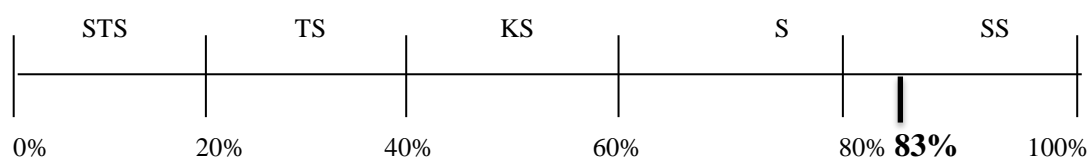
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{291}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 83 \%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 45 responden atau 64,3% menjawab setuju, 18 responden atau 25,7% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 responden atau 10,0% menjawab kurang setuju pada pernyataan “atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik”, dan skor total jawban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 83% yang artinya sangat setuju.

Tabel 32

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini”

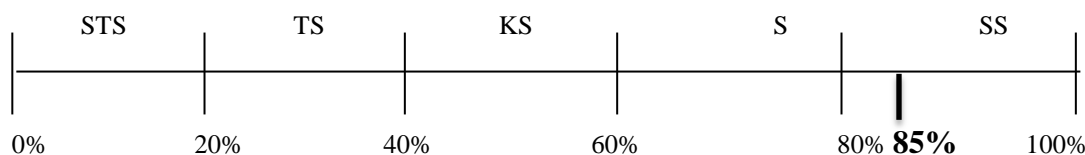
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	35,7
Setuju	4	38	152	54,3
Kurang Setuju	3	7	21	10,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 54,3% menjawab setuju, 25 responden atau 35,7% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 responden atau 10,0% menjawab kurang setuju pada pernyataan “saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 85% yang artinya sangat setuju.

Tabel 33

Pendapat responden mengenai pernyataan “pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”.

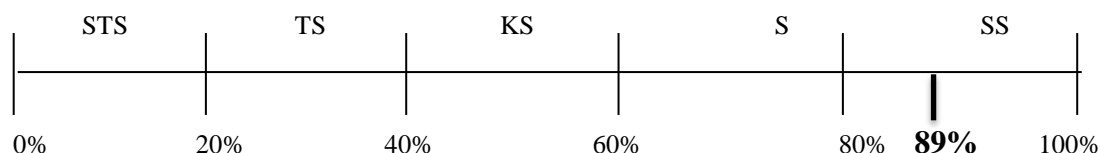
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	50,0
Setuju	4	32	128	45,7
Kurang Setuju	3	3	9	4,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	312	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{312}{5 \times 70} \times 100\% = 89\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 50,0% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 45,7% menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 89% yang artinya sangat setuju.

Tabel 34

Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	28,6
Setuju	4	43	172	61,4
Kurang Setuju	3	7	21	10,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<i>Jumlah</i>		70	293	100

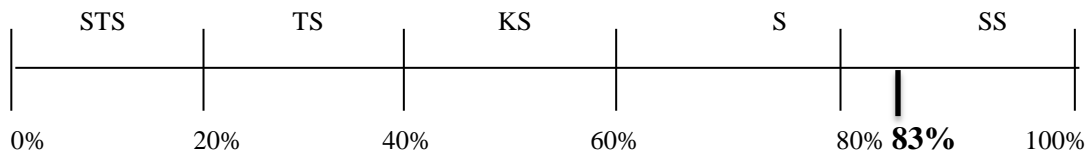
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{293}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 83\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 43 responden atau 61,4% menjawab setuju, 20 responden atau 28,6% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 responden atau 10,0% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 83% yang artinya sangat setuju.

Tabel 35

Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam bekerja”.

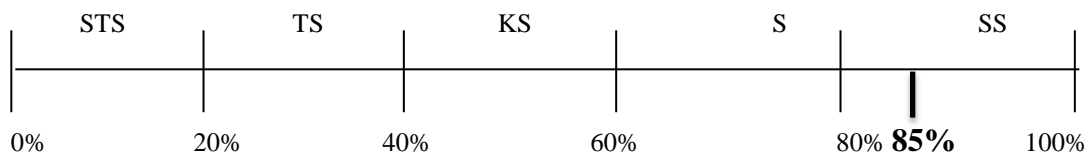
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	32,9
Setuju	4	42	168	60,0
Kurang Setuju	3	5	15	7,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 42 responden atau 60,0% menjawab setuju, 23 responden atau 32,9% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 5 responden atau 7,1% menjawab kurang setuju pada pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam bekerja”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 85% yang artinya sangat setuju.

Tabel 36

Pendapat responden mengenai pernyataan “pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

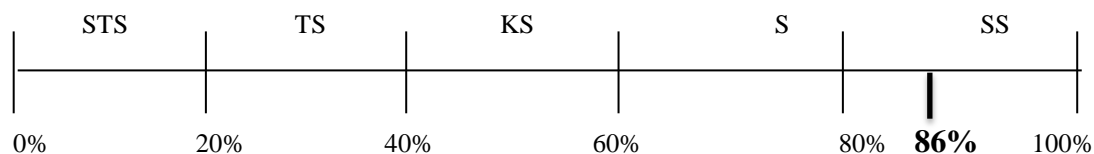
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	44,3
Setuju	4	29	116	41,4
Kurang Setuju	3	10	30	14,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	301	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{301}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$

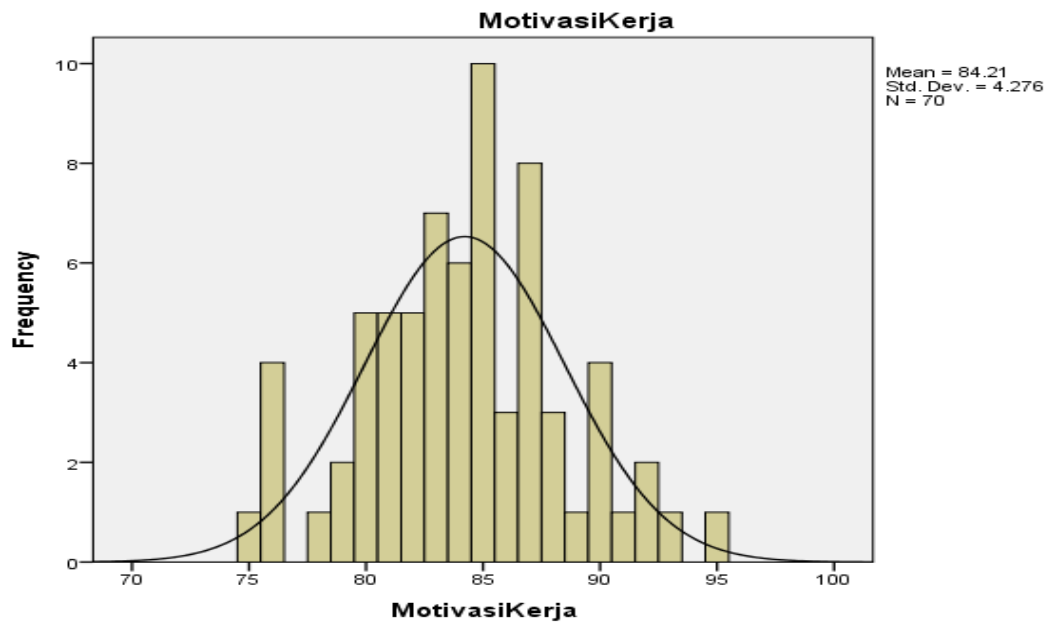


Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 44,3% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 41,4% menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden atau 14,3% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pekerjaan yang diberikan sangat menantang”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudia diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel motivasi kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X yaitu motivasi kerja Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 37
Hasil Statistik Motivasi Kerja

Motivasi Kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		84.21
Std. Error of Mean		.511
Median		84.25 ^a
Mode		85
Std. Deviation		4.276
Variance		18.287
Skewness		.057
Std. Error of Skewness		.287
Kurtosis		-.027
Std. Error of Kurtosis		.566
Range		20
Minimum		75
Maximum		95
Sum		5895



Gambar 7

Histogram Motivasi Kerja Pegawai

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 84,21 dengan *range* 20 dan total skor sebesar 5895. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada di Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor maka hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(20)+5(20)}{2} = 60$$

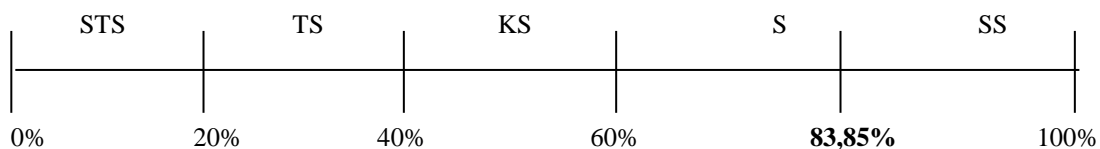
Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 84,21 dan teoritis sebesar 60. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor relatif baik.

Tabel 38
Hasil Rata-Rata Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Tanggapan Responden (%)
Motivasi Kerja		
1	Kebutuhan fisiologis	
	a. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	86
	b. Bekerja agar dapat hidup layak.	90
	c. Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.	82
	d. Dengan bekerja bias menabung untuk masa depan	81
2	Kebutuhan Rasa Aman	
	a. Bekerja agar dapat tetap menjalani hidup.	79
	b. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan	88
	c. Bekerja agar dapat terhindar dari kekurangan.	87
	d. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.	89
3	Kebutuhan Sosial	
	a. Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja	88
	b. Berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah.	68
	c. Kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah	76

	Indikator Motivasi kerja	Motivasi Kerja Tanggapan Responden (%)
	d. Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian.	81
4	Kebutuhan Penghargaan	
	a. Dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	84
	b. Dengan bekerja, maka menjadi kebanggaan keluarga.	87
	c. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	83
	d. Bangga dengan pekerjaan saat ini	85
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	
	a. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.	89
	b. Pemimpin memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.	83
	c. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam bekerja.	85
	d. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	86
	Total	1677
	N	20
	Rata-rata	83,85

Sumber : Hasil olahan penelitian (2018)



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata dari tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja pegawai di cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor adalah 83,85% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Di Cabang Muhammadiyah cileungsi Kab.Bogor setuju.

4.3.2. Kinerja Pegawai Pimpinan Cabang muhammadiyah cileungsi kab.bogor

Tabel 39
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

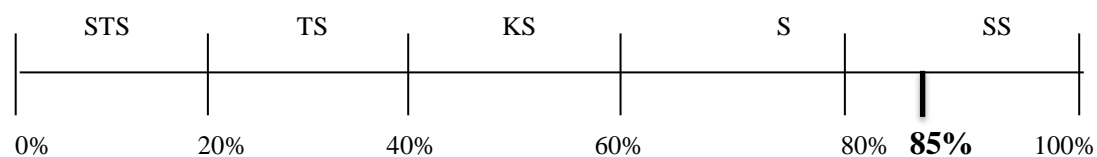
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	32,9
Setuju	4	42	168	60,0
Kurang setuju	3	5	15	7,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 42 responden atau 60,0% menjawab setuju, 23 responden atau 32,9% menjawab sangat setuju, 5 responden atau 7,1% menjawab kurang setujupada pernyataan “pegawai menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 85% yang artinya sangat setuju.

Tabel 40
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai bekerja dengan sangat teliti”

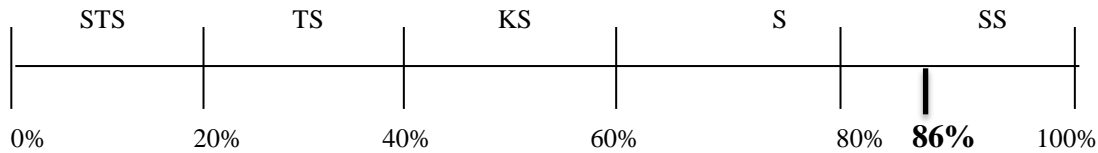
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	44,3
Setuju	4	31	124	44,3
Kurang Setuju	3	8	24	11,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 44,3% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 44,3% menjawab setuju, 8 responden atau 11,4% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai bekerja dengan sangat teliti”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

Tabel 41
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan”.

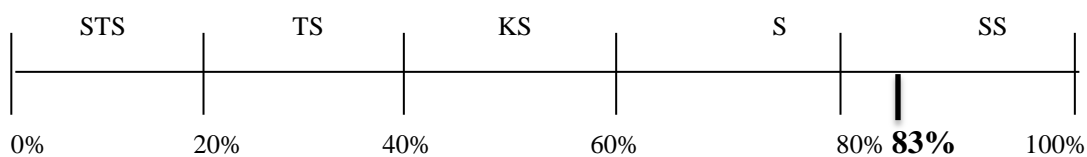
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	34,3
Setuju	4	33	132	47,1
Kurang Setuju	3	13	39	18,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	291	100

Sumber: Kuesioner diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{291}{5 \times 70} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 47,1% menjawab setuju, 24 responden atau 34,3%

menjawab sangat setuju, 13 responden atau 18,6% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan”. Dan skor total responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 83% yang artinya sangat setuju.

Tabel 42
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai mengikuti instruksi kerja yang sudah di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	35,7
Setuju	4	31	124	44,3
Kurang Setuju	3	14	42	20,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	291	100

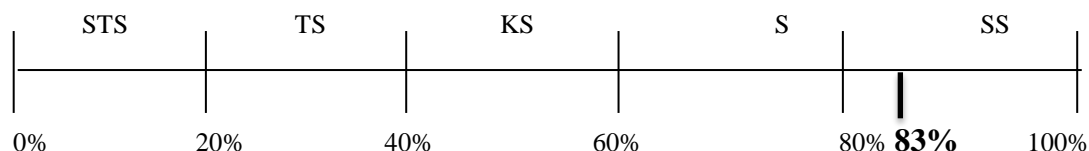
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{291}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 83 \%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 44,3% menjawab setuju, 25 responden matau 35,7% menjawab sangat setuju, dan sebnyak 14 responden atau 20,0% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai mengikuti instruksi kerja yang sudah ditetapkan” dan skor total jawaban respnden mengenai pernyataan tersebut sebesar 83% yang artinya sangat setuju.

Tabel 43

Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan”

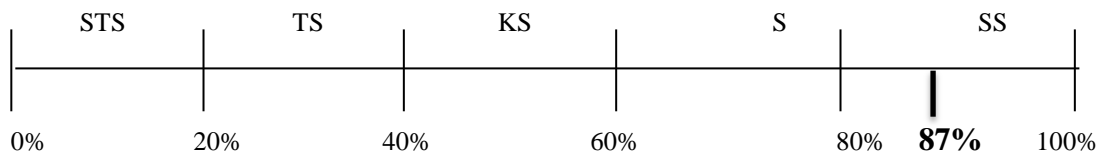
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	42,9
Setuju	4	36	144	51,4
Kurang Setuju	3	4	12	5,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	306	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{306}{5 \times 70} \times 100\% = 87\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 36 responden atau 51,4% menjawab setuju, 30 responden atau 42,9% menjawab sangat setuju, dan 4 responden atau 5,7% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan”. Dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 87% yang artinya sangat setuju.

Tabel 44

Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya”

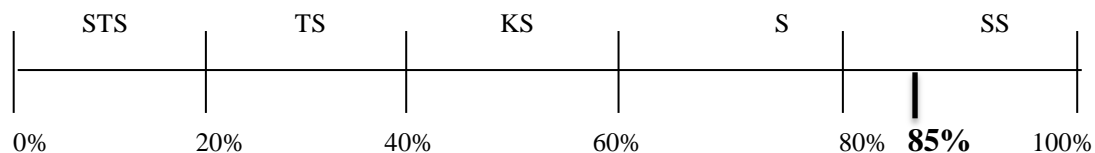
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	34,3
Setuju	4	40	160	57,1
Kurang Setuju	3	6	18	8,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 responden atau 57,1% menjawab setuju, 24 responden atau 34,3% menjawab sangat setuju, dan 6 responden atau 8,6% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai memeriksa atau mengecek kembali pekerjaanya” da skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebanyak 85% yang artinya sangat setuju.

Tabel 45
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh yayasan

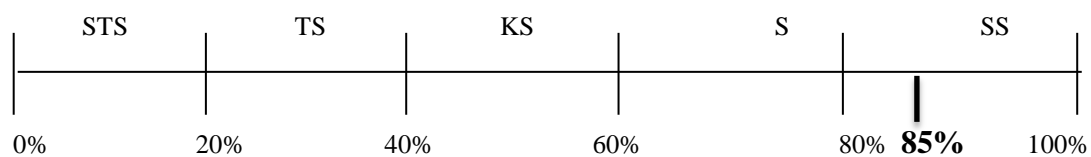
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	31,4
Setuju	4	44	176	62,9
Kurang Setuju	3	4	12	5,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 44 responden atau 62.9% menjawab setuju, 22 responden atau 31,4%

menjawab sangat setuju, dan 4 responden atau 5,7% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai bersedia melakukan pekerjaantambahan yang diberikan oleh yayasan” dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 85% yang artinya sangat setuju.

Tabel 46
Pendapat responden mengenai pernyataan “meskipun beban kerja saya banyak, saya berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditetapkan yayasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	44,3
Setuju	4	38	152	54,3
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	310	100

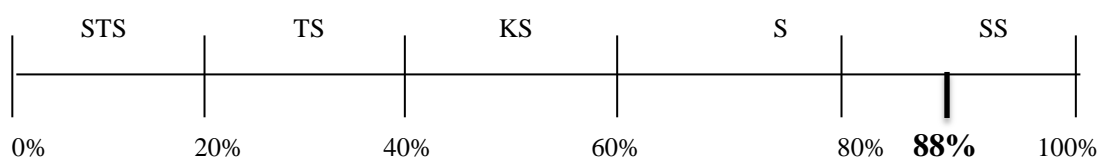
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{310}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 88 \%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 54,3% menjawab setuju, 31 responden atau 44,3% menjawab sangat setuju, dan 1 responden atau 1,4% menjawab kurang setuju pada pernyataan “meskipun bebean kerja saya banyak, saya berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang telah ditetapkan yayasan” dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 88% yang artinya sangat setuju.

Tabel 47
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan”

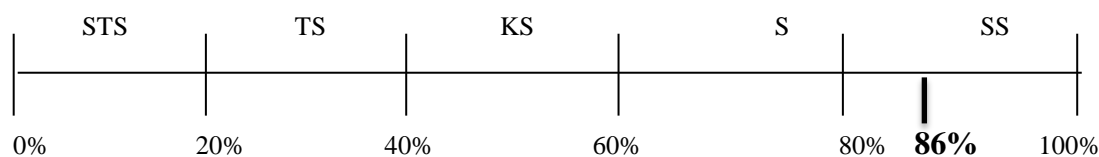
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	44,3
Setuju	4	33	132	47,1
Kurang Setuju	3	5	15	7,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	304	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{304}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 47,1% menjawab setuju, 31 responden atau 44,3% menjawab sangat setuju, dan 5 responden atau 7,1% menjawab kurang setuju, 1 responden atau 1,4% menjawab tidak setuju pada pernyataan “pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

Tabel 48
Pendapat responden mengenai pernyataan “mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat”

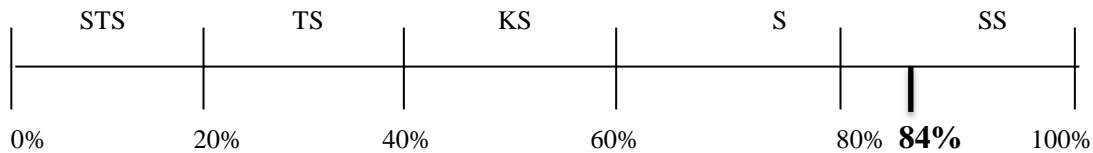
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	40,0
Setuju	4	33	128	47,1
Kurang Setuju	3	9	27	12,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	295	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{295}{5 \times 70} \times 100\% = 84\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 47,1% menjawab setuju, 28 responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, dan 9 responden atau 12,9% menjawab kurang setuju pada pernyataan “mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 84% yang artinya sangat setuju.

Tabel 49

Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif”.

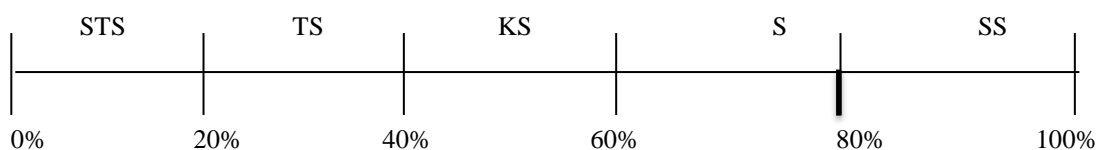
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	31,4
Setuju	4	31	124	44,3
Kurang Setuju	3	14	42	20,0
Tidak Setuju	2	3	6	4,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	282	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{282}{5 \times 70} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 44,3% menjawab setuju, 22 responden atau 31,4% menjawab sangat setuju, dan 14 responden atau 20,0% menjawab kurang setuju, 3 responden atau 4,3% menjawab tidak setuju pada pernyataan “pegawai memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 80% yang artinya sangat setuju.

Tabel 50
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai mampu menjalin kerja sama yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	28,6
Setuju	4	36	144	51,4
Kurang Setuju	3	14	42	20,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	286	100

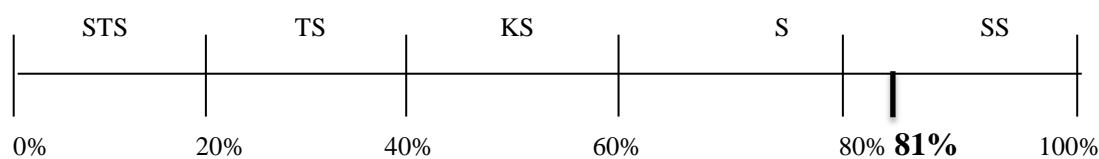
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{286}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 81 \%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 36 responden atau 51,4% menjawab setuju, 20 responden atau 28,6% menjawab sangat setuju, dan 14 responden atau 20,0% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai mampu menjalin kerjasama yang baik”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 81% yang artinya sangat setuju.

Tabel 51
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik”

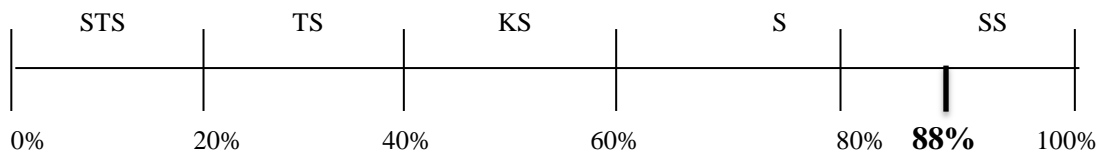
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	45,7
Setuju	4	37	148	52,9
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	311	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{311}{5 \times 70} \times 100\% = 88\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 52,9% menjawab setuju, 32 responden atau 45,7% menjawab sangat setuju, dan 1 responden atau 1,4% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 88% artinya sangat setuju.

Tabel 52
Pendapat responden mengenai pernyataan “dalam bekerja pegawai tidak boleh melempar kesalahan kepada sesama pegawai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	38,6
Setuju	4	39	156	55,7
Kurang Setuju	3	4	12	5,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

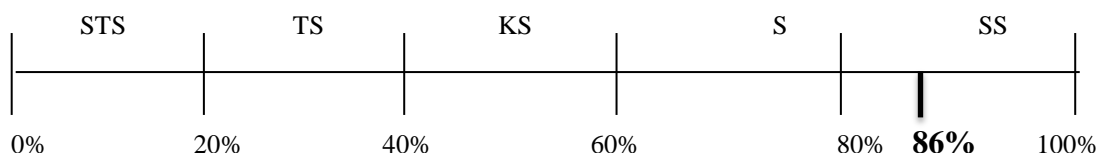
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 responden atau 55,7% menjawab setuju, 27 responden atau 38,6% menjawab sangat setuju, dan 4 responden atau 5,7% menjawab kurang setuju pada pernyataan “dalam bekerja pegawai tidak boleh melempar kesalahan kepada sesama pegawai” dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

Tabel 53
Pendapat responden mengenai pernyataan “ pegawai selalu datang tepat waktu”

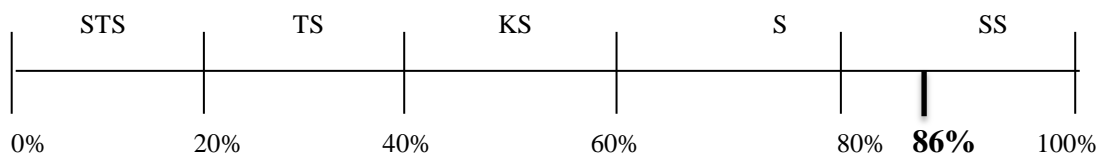
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	35,7
Setuju	4	43	172	61,4
Kurang Setuju	3	2	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 43 responden atau 61,4% menjawab setuju, 25 responden atau 35,7% menjawab sangat setuju, dan 2 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju pada pernyataan “pegawai selalu datang tepat waktu”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 86% yang artinya sangat memuaskan.

Tabel 54
Pendapat responden mengenai pernyataan “pegawai selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan perkerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	41,4
Setuju	4	40	160	57,1
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	308	100

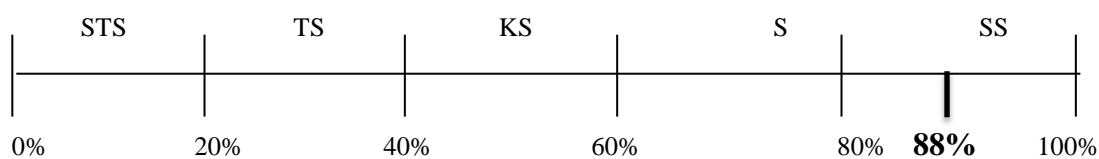
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{308}{5 \times 70} \times 100\%$$

$$= 88 \%$$



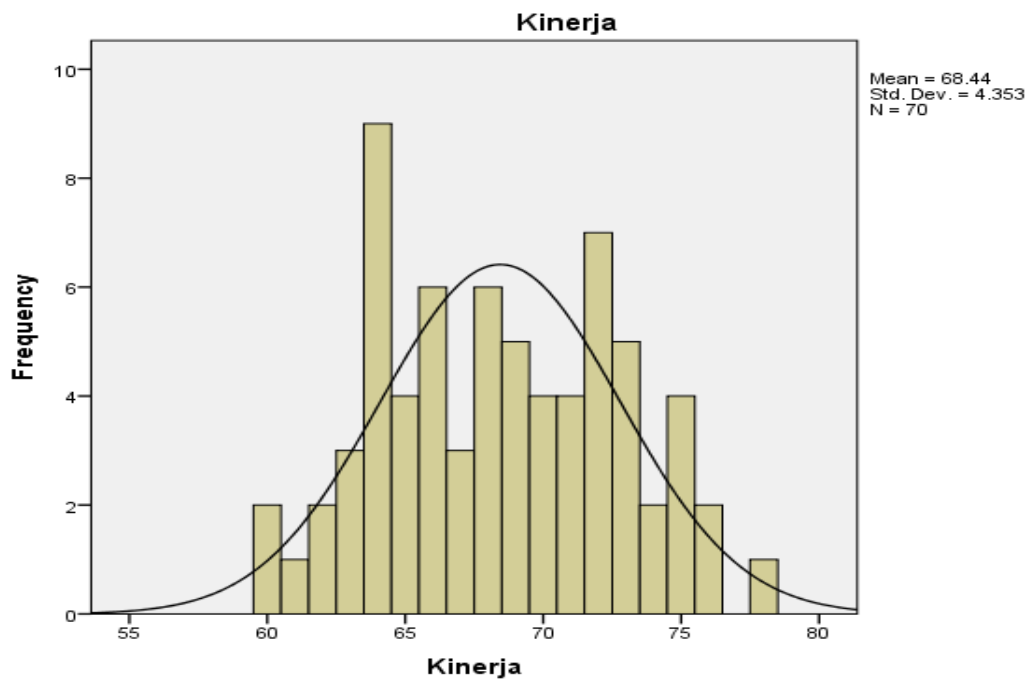
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 responden atau 57,1% menjawab setuju, 29 responden atau 41,4% menjawab sangat setuju, dan 1 responden atau 1,4% menjawab kurang setuju pada pernyataan pegawai selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya”, dan skor total jawaban responden mengenai pernyataan tersebut sebesar 88% yang artinya sangat setuju.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudia diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 55
Hasil Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		68.44
Std. Error of Mean		.520
Median		68.36 ^a
Mode		64
Std. Deviation		4.353
Variance		18.946
Skewness		.071
Std. Error of Skewness		.287
Kurtosis		-.878
Std. Error of Kurtosis		.566
Range		18
Minimum		60
Maximum		78
Sum		4791

Sumber: output, SPSS 23



Sumber: output, SPSS 23

Gambar 8

Histogram Kinerja Pegawai

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 68.44 dengan *range* 18 dan total skor sebesar 47,91. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor maka hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(16)+5(16)}{2} 48$$

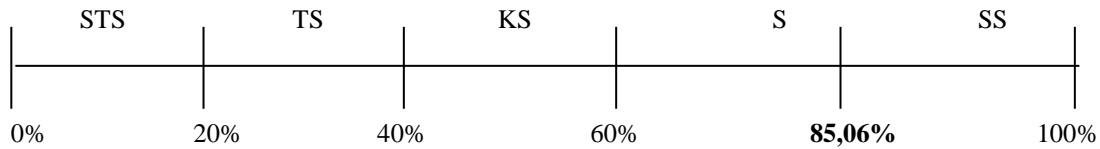
Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 68,44 dan teoritis sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai perguruan muhammadiyah cileungsi kab,bogor relative baik.

Tabel 56
Hasil Rata-Rata Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai Tanggapan Responden (%)
1	Kualitas a. Menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. b. Bekerja dengan sangat teliti c. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan d. Mengikuti instruksi kerja yang diterapkan dalam yayasan	85 86 83 83
2	Kuantitas a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan b. Memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya c. Bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh yayasan. d. Meskipun beban kerja banyak, tetap berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditetapkan yayasan.	87 85 85 88
3	Pelaksanaan Tugas a. Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan. b. Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat. c. Memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif d. Mampu menjalin kerjasama yang baik.	86 84 80 81
4	Tanggung Jawab a. Menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik b. Tidak boleh melempar kesalahan kepada sesama pegawai. c. Selalu datang tepat waktu d. Selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan.	88 86 86 88

Total	1361
N	16
Rata-Rata	85,06

Sumber : Hasil olahan penelitian (2018)



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata dari tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor adalah 85,06% dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor baik.

4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

1). Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai peruruan Muhammadiyah cileungsi kab.bogor dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 70 orang.

Tabel 57
Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

		MotivasiKerja	Kinerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS Versi 23*, dapat diketahui bahwa besarnya *Product Moment* adalah 0,552. Dengan mengacu tabel koefisien korelasi, artinya motivasi kerja dengan

kinerja pegawai perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor mempunyai hubungan yang sedang. Kemudian nilai $r = 0,552 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar variabel kinerja pegawai. Selain itu, hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya keterikatan motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 58
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,800 – 1,000		Sangat Tinggi
0,600 – 0,799		Tinggi
0,400 – 0,599	0,552	Sedang
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diartikan motivasi kerja yang terdapat di perguruan muhammadiyah cileungsi memiliki hubungan yang sedang pada kinerja pegawai.

2). Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi $r = 0,552$. selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= (0,552)^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 30,47\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 30,47\%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap pegawai sebesar 30,47%, sedangkan sisanya 69,53% dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

i. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat adakan hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Maka hasil uji koefisien korelasi:

a. Hipotesis statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ = artinya tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor.

$H_0 : \rho > 0$ = artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 70 - 2 = 68$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} 1,667$.

c. Menentukan t_{hitung}

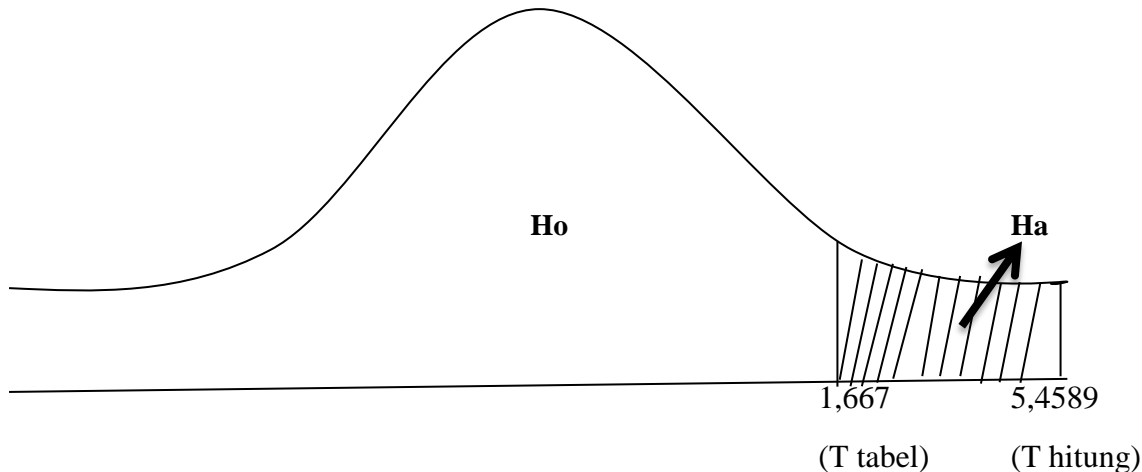
$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_h = 0,552 \sqrt{\frac{70-2}{1-(0,552)^2}}$$

$$t_h = 0,552 \sqrt{97,8000}$$

$$t_h = 5,4589$$

d. Kurva



Gambar 9

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4589 > 1,667$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hal tersebut , dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pda perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor.

4). Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS Versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileugsi kab. Bogor.

Table 58

Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.099	8.677		2.432	.018
	Motivasi Kerja	.562	.103	.552	5.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,552$ dan koefisien determinasi $r^2 = 30,47\%$. maka, hal ini mengandung arti bahwa 69,53% yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi kerja dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 21,099 + 0,562X$. fungsi penduga tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan paada motivasi kerja maka akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,562 satuan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor:

1. Diketahui secara umum bahwa motivasi kerja pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor relative baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empiric sebesar 84,21 sementara skor teoritik sebesar 60, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument motivasi kerja atau variable X yaitu ($84,21 > 60$) jika secara teori hasilnya relative baik;
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor relative baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empiric sebesar 68,44 sementara skor teoritik sebesar 48 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja pegawai atau variable Y yaitu ($68,44 > 48$) jika secara teori hasilnya adalah relative baik;
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. hal ini dilihat dari analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,552$. Artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab,Bogor mempunyai hubungan yang sedang.
 - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 0,3047$ yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,47% sedangkan sisanya 69,53% dijelaskan oleh factor-faktor lain oleh diluar motivasi kerja.

- c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4589 > 1,665$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab, Bogor, dengan hubungan Fungsional $\hat{Y} = 21,099 + 0,562X$. fungsi penduga tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada motivasi kerja maka akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,562 satuan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pada Pegawai Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab. Bogor, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Yayasan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab. Bogor dan pihak akademik yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab. Bogor
 Dari hasil penelitian diatas maka dapat diindikasikan beberapa kelemahan pada variable motivasi kerja pada indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah, responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 68%. Lalu dengan pernyataan antar pegawai kompak dalam memecahkan suatu masalah, responden kurang setuju dengan memberikan nilai 76% untuk pernyataan tersebut. Maka untuk memperbaiki kebutuhan sosial antar pegawai, diharapkan ada solusi yang tepat dari yayasan untuk meminimalisir keluhan dari pegawai tersebut, misalnya: pelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, lakukan control pada saat pegawai bekerja, dan lain sebagainya sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan tanggapan responden yang paling kecil persentasenya dibandingkan dengan yang lain terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan “memiliki pemikiran yang luas dan berfikir inovatif” sebesar 80%, dan pernyataan “mampu menjalin kerjasama yang baik” sebesar 81%. Maka untuk memperbaikinya, diharapkan ada solusi yang tepat dari yayasan untuk meminimalisir keluhan dari pegawai tersebut, sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya: bangun kepercayaan antara pegawai dengan atasan, dengarkan dan hargai ide-ide baru dari pegawai, dorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang.

3. Adapun hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka disarankan kepada Yayasan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja di Yayasan tersebut. Misalnya: pelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, lakukan control pada saat pegawai bekerja, bangun kepercayaan antara pegawai dengan atasan, dengarkan dan hargai ide-ide baru dari pegawai, dorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang. dan lain sebagainya. Karena hal tersebut sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai untuk kedepannya. Motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan akan membantu memaksimalkan kinerja pegawai. Diharapkan juga Yayasan dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang ada dalam Yayasan dan juga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama terhadap motivasi kerja yang ada dalam Yayasan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineke Cipta dan Depdikbud.
- Dedi Rianto Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tumggal Mandiri Publishing.
- Hidari Nawawi. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, jogjakarta: Laksamana.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Manullang, M. 1982. *Management Persnalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot AMH Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sadarmayanti. 2009. *Sumber Dya Manusia dan Poduktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.

- Siswanto Bejo Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admisitratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wiraman. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

DAFTAR PERTANYAAN / KUESONER

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana, maka dengan segala kerendahan hati saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai “ HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PERGURUAN MUHAMMADIYAH CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR”.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh karena itu dimohon untuk mengisi kuesioner ini dengan sebearnya dan sejujur-jujurnya. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya

Khodijah

Profil Responden

Berilah tanda \surd (*chek list*) pada pilihan jawaban anda untuk mengisi pada tempat yang telah disediakan.

Nama :

Jenis Kelamin : Pria wanita

Usia : <20 21-30 31-40 41-50 > 50

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA DIII/IV S1 S2

Lama Bekerja : < 1 Tahun 2-3 Tahun 4-5 Tahun > 5 Tahun

Keterangan : SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pertanyaan untuk Variabel Motivasi Kerja (X)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisik (Fisiologis)					
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Saya bekerja agar dapat hidup layak.					
3	Saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.					
4	Dengan bekerja saya bisa menabung untuk masa depan saya dan keluarga.					
	Kebutuhan Rasa Aman					
5	Saya bekerja agar dapat tetap menjalani hidup.					
6	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan					
7	Saya bekerja agar keluarga saya dapat terhindar dari kekurangan.					
8	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan.					
	Kebutuhan sosial					
9	Saya senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja					
10	Saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah.					
11	Antar pegawai kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah					
12	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian.					
	Kebutuhan akan Penghargaan					
13	Saya dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
14	Dengan bekerja maka saya menjadi kebanggaan keluarga.					
15	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik					
16	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
17	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					
18	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.					
19	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam bekerja.					
20	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					

B. Pertanyaan untuk Variabel Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Pegawai menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
2	Pegawai bekerja dengan sangat teliti					
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan					
4	Pegawai mengikuti instruksi kerja yang diterapkan dalam perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
6	Karyawan memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya.					
7	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan.					
8	Meskipun beban kerja saya banyak, saya berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditetapkan perusahaan.					
	Pelaksanaan Tugas					
9	Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.					
10	Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat.					
11	Pegawai memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif					
12	Pegawai mampu menjalin kerjasama yang baik.					
	Tanggung Jawab					
13	Pegawai selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik.					
14	Dalam bekerja pegawai tidak boleh melempar kesalahan kepada sesama pegawai.					
15	Pegawai selalu datang tepat waktu					
16	Pegawai selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan.					

Responder	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUM X	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	79
3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	83
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	82
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	85
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	80
7	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	92
8	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	75
9	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	87
10	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	88
11	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	81
12	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	81
13	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	84
14	4	5	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	88
15	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	81
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	87
17	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	80
18	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	83
19	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	90
20	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	89
21	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	87
22	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	83
23	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	85
24	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	85
25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92
26	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	88
27	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	86
28	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	76
29	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	90
30	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	85
31	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	91
32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	76
34	5	5	4	3	4	5	5	4	5	2	2	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	82
35	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	83
36	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	82
37	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	80
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	87
39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	83
40	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	90
41	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	85
43	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	84
44	4	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	80
45	4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	81
46	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	85
47	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	87
48	5	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	82
49	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	80
50	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	83
51	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	84
52	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
53	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	85
54	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	84
55	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	78
56	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	87
57	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	87
58	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	90
59	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86
60	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76
61	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	87
62	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	79
63	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	84
64	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	82
65	4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	85
66	4	4	4	2	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	76
67	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	86
68	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
69	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	81
70	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	83

Responder	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	SUM Y
1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	69
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	65
3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	68
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
6	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	64
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
8	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	66
9	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	71
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	75
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
12	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	66
13	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	74
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	73
15	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	64
16	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	64
17	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	68
18	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	70
19	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	72
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
21	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	72
22	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
23	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	66
24	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	68
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	76
26	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	69
27	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	72
28	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	65
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	75
30	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66
31	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76
32	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	70
33	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	63
34	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	67
35	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	68
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	68
37	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
38	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	75
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	64
40	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	67
41	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	5	69
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	61
44	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	65
45	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	73
46	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	73
47	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	60
48	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	64
49	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	66
50	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	72
51	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	73
52	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	70
53	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	73
54	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	64
55	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	63
56	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	71
57	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	74
58	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	70
59	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	72
60	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	64
61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	75
62	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	66
63	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	72
64	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	69
65	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	60
66	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	69
67	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	64
68	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	71
69	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	62
70	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	71

HRD

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

MUHAMMADIYAH CILEUNGI

Rekrutmen, pelatihan & pembinaan

Nomor : 074/KPG/TV.0/2018
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Riset/ Penelitian

Cileungsi, 21 Muharam 1440 H
01 Oktober 2018 M

Kepada Yth,
Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi
Di-
T e m p a t

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ba'da salam semoga kita semua senantiasa dalam lindungan Allah Subhanahu Wata'ala, sehingga kita diberikan kesuksesan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menindaklanjuti surat No. 2015/WD.I/FE-UP/IX/201 tentang Permohonan Riset/ Penelitian :

1. Nama : Khodijah
2. NPM : 021114440
3. Program Studi : Manajemen
4. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Kami atas nama PCM Cileungsi CQ Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) PCM Cileungsi merekomendasikan permohonan Riset/ Penelitian di lingkungan Perguruan Muhammadiyah Cileungsi agar semua pihak dapat membantunya demi kelancaran kegiatan tersebut. Demikian surat balasan tentang permohonan Riset/ Penelitian dan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cileungsi
Bagian Sumber Daya Manusia



Tembusan:

1. Yth. Ketua PCM Cileungsi
2. Arsip