



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH
AL-AMANAH**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Rifka Oktaviana

021118150

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMANAH**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMANAH**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Jumat, 23 Desember 2022

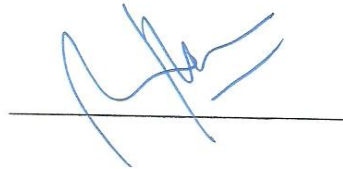
Rifka Oktaviana

021118150

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



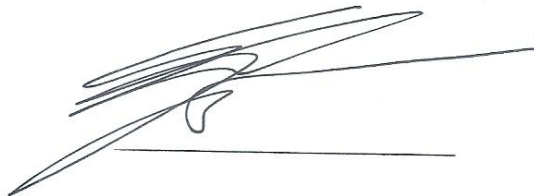
Ketua Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE, M.Si.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifka Oktaviana

NPM : 021118150

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2022



Rifka Oktaviana

021118150

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Rifka Oktaviana. NPM 021118150. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah. Di bawah bimbingan: Dewi Atika Dan Erik Irawan Suganda. 2022.

Penelitian ini mengenai motivasi dengan kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan IBM SPSS statistic 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi sebesar 78,4% termasuk ke dalam kategori baik, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 89,3% termasuk dalam kategori baik. Hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,664 yang artinya bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan MTs Al-Amanah mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,63 atau 63%. yang menunjukkan besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dalam kategori “cukup”.

Adapun saran untuk Lembaga MTs Al Amanah Kota Bogor; (1) perlu adanya usaha dari pimpinan lembaga untuk memberikan kemudahan kepemilikan tempat tinggal seperti kredit kepemilikan rumah, (2) perlu adanya tindakan dari atasan atau pimpinan lembaga untuk mengevaluasi dalam pemberian tugas kepada karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan pekerjaan pun selesai tepat waktu, (3) perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan objek dan variabel berbeda untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan alam semesta yang telah memberi petunjuk kepada setiap umatnya. Rasa syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan beribu-ribu nikmat yang tiada henti. Shalawat dan salam peneliti haturkan kepada jungjungan besar Nabi Muhammad SAW. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada keluarga baginda Nabi Muhammad SAW para sahabat dan ulama. Semoga rahmat dan maghfiroh-Nya diberikan kepada mereka dan segenap pengikutnya yang setia hingga hari pembalasan kelak.

Penelitian ini berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah". Kegiatan penelitian dan penyusunan proposal ini sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin terlaksana dengan baik tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, dan keluarga penulis yang selalu memberikan dorongan do'a dan motivasi agar selalu diberikan kelancaran dan kemudahan untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menyusun penelitian ini.
2. Bapak Prof. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono. M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Ibu Dewi Atika, S.E.,M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi
7. Bapak Dr.H. Erik Irawan Suganda, MA selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Bapak Asep Saepudin, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah.
10. Teman-teman mahasiswa manajemen angkatan 2018 terutama kelas D dan Info Tugas Kuliah yang selalu memberikan kenangan dan hiburan selama kuliah bagi penulis.

DAFTAR ISI

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Motivasi	14
2.2.1 Pengertian Motivasi	14
2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	17
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	18
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.2.5 Jenis dan Ciri Motivasi	21
2.2.6 Indikator Motivasi	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	25
2.3.3 Penilaian Kinerja	26
2.3.4 Indikator Kinerja	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	30
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	30

	2.4.2. Kerangka Pemikiran	34
	2.5 Hipotesis Penelitian	35
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis penelitian	37
	3.2 Objek, unit analisis dan lokasi penelitian	
	3.2.1 Objek penelitian	37
	3.2.2 Unit analisis	37
	3.2.3 Lokasi penelitian	37
	3.3 Jenis dan sumber data penelitian	37
	3.3.1 Jenis data penelitian	37
	3.3.2 Sumber data penelitian	38
	3.4 Operasionalisasi Variabel	38
	3.5 Metode Penarikan Sampel	40
	3.6 Metode Pengumpulan Data	41
	3.6.1 Data Primer	41
	3.6.2 Data Sekunder	42
	3.7 Uji Instrumen Penelitian	42
	3.7.1 Uji Validitas	42
	3.7.1.1 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	43
	3.7.1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	44
	3.7.2 Uji Reliabilitas	46
	3.7.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	47
	3.7.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
	3.8 Metode Analisis Data	48
	3.8.1 Analisis Deskriptif	48
	3.8.2 Analisis Kuantitatif	48
	3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman ..	48
	3.8.2.2 Koefisien Korelasi Determinasi	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
	4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan MTs Al-Amanah	50
	4.1.2 Visi dan Misi	51
	4.1.3 Struktur Organisasi MTs Al-Amanah.....	51
	4.1.4 Profil Responden	53
	4.2 Analisis Data	56
	4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan MTs Al-Amanah	56
	4.2.2 Kinerja Karyawan Pada MTs Al-Amanah	68
	4.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan MTs Al-Amanah	87
	4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	87

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi	88
4.4 Pembahasan	88
4.4.1 Pemberian Motivasi Karyawan MTs Al-Amanah	88
4.4.2 Kinerja Karyawan MTs Al-Amanah	89
4.4.3 Analisis Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada MTs Al-Amanah	89
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	90
5.2 saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Indeks Pembangunan Manusia Negara Asean.....	1
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan MTs Al-Amanah tahun 2019-2021.....	5
Tabel 1.3 Standar penilaian kinerja karyawan	5
Tabel 2.1 Teori dua faktor Herzberg	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Skala Likert	42
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi	43
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja	44
Tabel 3.5 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien A Cronbach	46
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	47
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	47
Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner.....	48
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsiran	49
Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.1 tanggapan responden mengenai “Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya”	56
Tabel 4.2 tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal”	57
Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai “Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya”	57
Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja”	58
Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja”	59
Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan”	59
Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun”	60
Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor”	60
Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai “Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor”	61
Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan”	62
Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja”	62
Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya”	63

Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai “Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju” ..64	64
Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai “Untuk meningkatkan kemampuan dan skill pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan” ..64	64
Tabel 4.15 Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi ..65	65
Tabel 4.16 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi ..67	67
Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai “Saya bekerja dengan semaksimal mungkin”.....68	68
Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai “Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan” ..69	69
Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin”.....69	69
Tabel 4.20 tanggapan responden mengenai “Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan” ..70	70
Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai “Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik” ..70	70
Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai “Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja” ..71	71
Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan” ..71	71
Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan” ..72	72
Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai “Saya datang kerja lebih awal” ..73	73
Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai “Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja”.....73	73
Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai “Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja”.....74	74
Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai “Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor” ..74	74
Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai “Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”.....75	75
Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai “Saya selalu berhati hati dalam bekerja” ..76	76
Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai “Saya memahami aturan dalam bekerja” ..76	76
Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” ..77	77
Tabel 4.33 tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah bolos bekerja”77	77
Tabel 4.34 tanggapan responden mengenai “Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan” ..78	78
Tabel 4.35 tanggapan responden mengenai “Tepat waktu tiba di kantor” ..79	79

Tabel 4.36 tanggapan responden mengenai “Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan”	79
Tabel 4.37 tanggapan responden mengenai “Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar”	80
Tabel 4.38 tanggapan responden mengenai “Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja”	81
Tabel 4.39 tanggapan responden mengenai “Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor”	81
Tabel 4.40 tanggapan responden mengenai “Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing”	82
Tabel 4.41 tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan”	83
Tabel 4.42 Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja.....	84
Tabel 4.43 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	86
Tabel 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	87
Tabel 4.45 Nilai interval korelasi.....	87
Tabel 4.46 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil survey pendahuluan mengenai motivasi kerja	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	52
Gambar 4.3 Usia Responden	52
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	53
Gambar 4.5 Masa Bekerja Responden	53
Gambar 4.6 Histogram Motivasi	65
Gambar 4.7 Histogram Kinerja	84

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas Variabel Motivasi
- Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu bangsa amat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Disamping faktor-faktor lain seperti sumber daya alam, infrastruktur dan sosial budaya serta modal dan kestabilan politik. Namun sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola semua komponen. Maka jika sumber daya manusia di suatu negara berkualitas tinggi sudah dapat dipastikan bahwa pengelolaan semua sumber daya alam yang ada akan maksimal dan menghasilkan kesejahteraan bagi bangsa. Dan berlaku sebaliknya, jika sumber daya manusianya rendah maka meski faktor penentu yang lain ada maka akan sulit untuk mengembangkannya. Alhasil negara akan mengalami suatu kemandegan pertumbuhan. Kinerja sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu Negara.

Pembangunan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan meningkatkan beberapa aspek penting bagi kehidupan manusia yaitu usia hidup. Berdasarkan beberapa aspek tersebut UDNP (*United Nation Development Programm*) dalam publikasi BPS (Badan Pusat Statistik) telah menetapkan standar pengukuran pembangunan sumber daya manusia yang dituangkan kedalam *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Tabel 1.1 Peringkat Indeks Pembangunan Manusia Negara Asean

Negara	Tahun			Ranking
	2018	2019	2020	
Singapura	0,940	0,943	0,939	11
Brunei Darussalam	0,830	0,830	0,830	47
Malaysia	0,807	0,810	0,806	62
Thailand	0,795	0,804	0,802	79
Filipina	0,718	0,718	0,718	107
Indonesia	0,710	0,716	0,709	107
Vietnam	0,697	0,703	0,710	117
Kamboja	0,591	0,591	0,596	144
Myanmar	0,590	0,598	0,600	147

Sumber: www.hdr.undp.org

Berdasarkan Tabel 1.1 Indonesia menduduki peringkat ke lima dalam HDI berdasarkan negara-negara Asean yang berarti Indonesia masih berada di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, Filipina. Hal tersebut menunjukkan kualitas sumber daya manusia Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan kelima negara di Asia Tenggara.

Pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar dalam mencetak kualitas sumber daya manusia yang unggul sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Selain itu, dengan kualitas sumber daya manusia unggul, taraf hidup masyarakat dan roda perekonomian juga akan mengalami peningkatan.

Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memerlukan motivasi yang memacu sumber daya manusia untuk tetap meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2019) dinyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016) dinyatakan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*. Gary Dessler dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa *human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compnenasting employes, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern*. Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur karyawan,

pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Kinerja adalah berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya, tujuannya untuk dapat menilai seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta mengetahui kelemahan masing-masing karyawan dari tugas yang dijalankannya. Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karyawan dengan kualitas yang memadai akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu faktor dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja individu sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai sebagai individu dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perusahaan tentu mempunyai motivasi untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Apabila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal dalam meraih harapannya. Oleh karena itu, perlu diadakan suatu motivasi untuk memberikan semangat kepada karyawan.

Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan memberikan apa yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan susah untuk meraih harapan yang diinginkan. Baik tidaknya perusahaan berkembang dan sukses tergantung kepada para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Sperling (dalam Mangkunegara 2014), motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hartatik (2014), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Flippo (2015), *“Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organization objectives.”*

Menurut Ernest (dalam Mangkunegara 2014), *“Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting.”*

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perusahaan tentu mempunyai motivasi untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Apabila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal dalam meraih harapannya. Oleh karena itu, perlu diadakan suatu motivasi untuk memberikan semangat kepada karyawan.

Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan memberikan apa yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan susah untuk meraih harapan yang diinginkan. Baik tidaknya perusahaan berkembang dan sukses tergantung kepada para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Al-Amanah merupakan salah satu Yayasan Pendidikan yang berada di Kota Bogor. Yayasan Al-Amanah ini memiliki sekolah yang berjenjang Madrasah Tsanawiyah. Selain sudah memiliki nama, lokasi sekolah yang strategis serta memiliki jumlah siswa yang banyak membuat banyak pihak yang ikut berperan di dalamnya dimana salah satunya adalah karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada MTs Al-Amanah yaitu kinerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2020 dan juga masalah pemberian kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja, MTs Al-Amanah melaksanakan penilaian kinerja terhadap karyawan setahun sekali, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan MTs Al-Amanah tahun 2019, 2020, dan 2021

Indikator Penilaian	Tahun		
	2019	2020	2021
1. Kualitas	80	75	85
2. Tanggungjawab	85	80	85
3. Inisiatif	80	75	80
4. Kerjasama	85	75	85
5. Motivasi	80	75	80
6. Kepribadian	80	75	85
7. Kedisiplinan	85	80	85
8. Pengetahuan atas Tugas	85	80	85
9. Keterampilan Teknis	80	75	80
Rata-rata penilaian kerja	82	76	83
Keterangan	Baik	Cukup	Baik

Sumber : MTs Al-Amanah tahun 2021

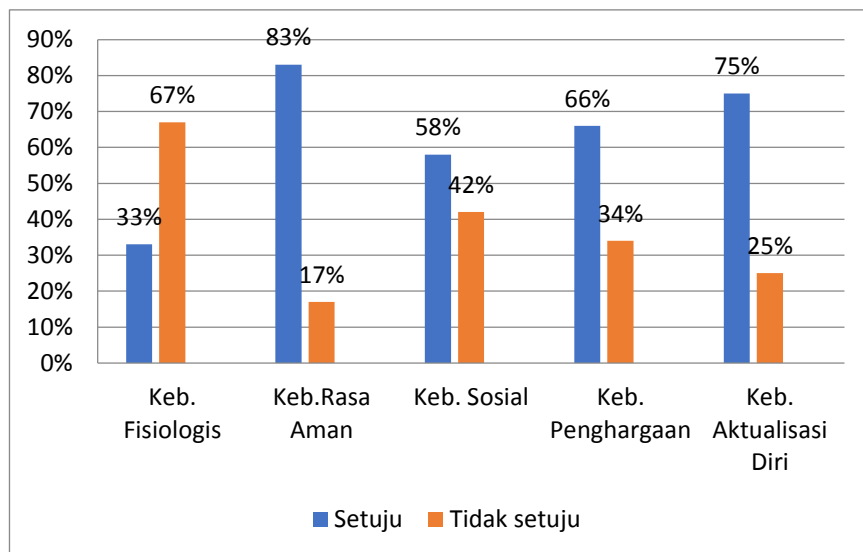
Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di atas dapat dilihat hasil penilaian kinerja pada MTs Al-Amanah yang dilaksanakan setiap tahun mengalami fluktuasi pada tahun 2020 dengan persentase pada tahun 2019 sebesar 82%, pada tahun 2020 sebesar 76%, dan pada tahun 2020 sebesar 83%

Tabel 1.3 Standar penilaian kinerja karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	61 – 70	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber : MTs Al Amanah tahun 2021

Hasil penilaian kinerja di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan MTs Al-Amanah pada tahun 2020 dengan nilai 76% dapat dikategorikan cukup.



Sumber : Data Primer, diolah 2022

Gambar 1.1 Hasil survei pedahuluan mengenai motivasi kerja

Berdasarkan dari hasil survei pendahuluan tersebut yang dilakukan pada 12 orang karyawan MTs Al-Amanah, dapat dilihat bahwa dari persentase 100% indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal” jawaban setuju sebesar 33% dan jawaban tidak setuju 67%, indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan “karyawan mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja” jawaban setuju sebesar 83% dan jawaban tidak setuju 17%, indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan “karyawan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja” jawaban setuju 58% dan jawaban tidak setuju 42%, indikator kebutuhan penghargaan dengan pernyataan “karyawan mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan” jawaban setuju 66% dan jawaban tidak setuju 34%, indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan pernyataan “karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan” jawaban setuju 75% dan jawaban tidak setuju 25%.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada MTs Al-Amanah**”.

1.2. Identifikasi dan perumusan masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan MTs Al-Amanah tidak mendapatkan kebutuhan fisiologis
2. Penilaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2020
3. Sebagian karyawan MTs Al-Amanah tidak mendapatkan kebutuhan sosial

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah?
3. Bagaimana hubungan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan MTs Al-Amanah?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah
3. Untuk mengetahui hubungan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan MTs Al-Amanah

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

- 1) Bagi lembaga sebagai masukan guna dalam melakukan perbaikan motivasi dan kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti sendiri yaitu mendapat pengalaman dalam melakukan penelitian sekaligus bisa memanfaatkan ilmu ini untuk kehidupan masa mendatang.
- 3) Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi, dan masukan bahwa motivasi karyawan itu mampu membuka kunci bagi kesuksesan tujuan organisasi maupun perusahaan.

Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan khasanah perbendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama yang maksimal dari perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi terutama di dalam perusahaan. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih. Mengatur pegawai dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda.

Menurut Fahmi (2016) dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2019) dinyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016) dinyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*. Gary Dessler dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa *human resource management is the*

process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern. Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur karyawan, pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dalam merencanakan dan mengatur hubungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
Kegiatan *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan
2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)
Langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.
3. Penarikan pegawai (*recruitment*)
Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha.
4. Seleksi (*selection*)
Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan.

Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak.

6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditentukan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti kinerja karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

8. Jenjang karir (*career path*)

Karir merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama). Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and health*)

Berhubungan dengan kondisi pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan perlu disediakan asuransi, peralatan kerja yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

10. Hubungan industrial (*industrial relation*)

Hubungan industrial digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan disatu pihak dan manajemen dipihak yang lain. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

11. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi dan memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan

9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
12. Memonitori UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis
13. Memonitor perkembangan serikat buruh

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar bisa bekerjasama secara efektif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan, berikut penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian motivasi:

Menurut Sperling (dalam Mangkunegara 2014), motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hartatik (2014), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Flippo (2015), *“Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organization objectives.”*

Menurut Ernest (dalam Mangkunegara 2014), *“Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting.”*

Menurut Abraham Maslow (2015) Teori Hierarki Kebutuhan yaitu menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan. Menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu :

- a. ***Physiological needs*** (kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu rasa aman.
- b. ***Safety needs atau security needs***, yaitu kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada

Menurut Aldefer (dalam Hamali 2018), Teori ERG (**Eksistence, Relatedness, Growth**) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif.

Berdasarkan teori di atas bahwa teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2015), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

Menurut Gibson et.al. dalam Edision (2016) dalam Teori McClland memajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang

mengarah kepemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Menurut (Fahmi 2016) teori dua faktor Herzbeg yaitu dikembangkannya dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi yaitu motivation faktor (intrinsik) dan hygiene faktor (ekstrinsik). Menurut teori ini yang dimaksud dengan motivation faktor adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Menurut Herzbeg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan Hygiene faktor adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pilihannya yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi Hygiene. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam Hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Pada kedua teori tersebut sangat berbeda pada teori McClland lebih mengemukakan kebutuhan yang sangat berdampak dengan motivasi. Sedangkan teori dua faktor Herzberg lebih mengarah pada faktor-faktor yang sangat menyangkut dengan motivasi.

Tabel 2.1 Teori dua faktor Herzbeg

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
1. Kompensasi atau gaji (<i>salary</i>)	Pencapaian (<i>achievement</i>)
2. Kondisi kerja (<i>working condition</i>)	Pengakuan (<i>recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Bertanggungjawab (<i>responsibility</i>)
4. Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>Company and Administrative Policies</i>)	Pekerjaan itu sendiri (Work it self)
5. Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	Mengalami peningkatan (Advancement)

Bentuk-bentuk motivasi kerja pada kedua teori tersebut sangat berbeda pada teori-teori McClland lebih mengemukakan kebutuhan yang sangat berdampak dengan motivasi. Sedangkan teori Dua Faktor Herzberg lebih mengarah pada faktor-faktor yang sangat menyangkut dengan motivasi.

2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka yang menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari teori di atas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain dalam perusahaan/organisasi.

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto 2014) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Menurut Kadarisman, (2014) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggungjawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan teori di atas, dikatakan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja para karyawan. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan dan memelihara moral, semangat kerja pada karyawan, karena dirasakan seluruh pekerjaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan untuk perusahaan/organisasi tersebut.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni 2017, bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras, memperbaiki nasib, dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadangkala keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.5 Jenis dan Ciri Motivasi

a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu :

Motivasi positif, adalah manajer memotivasi merangsang bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas diatas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah :

- a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau melaksanakan ibadah haji.

- c. Insentif material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Motivasi negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu jangka pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2015) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pemimpin sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan di atas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan teori di atas bahwa positif dan negatifnya sebuah motivasi dapat menimbulkan dampak pada sebuah perusahaan apabila tidak menerapkan sesuai standar dan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

2.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2015), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaannya yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dengan pendapat teori para ahli di atas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam suatu pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung yang biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau apresiasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan (2021) dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedarmayanti dalam Dymastara (2020) dinyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Menurut Gibson dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa 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 Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2021) dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Gibson dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa 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 Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquitt dalam Marsinah (2020)) dinyatakan bahwa *performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

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

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki 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.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat 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. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

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 kinerja

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun pemimpin dalam suatu perusahaan yang selama ini telah melakukan pekerjaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dinyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam

perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Menurut Kasmir (2016) dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Jadi kesimpulannya yaitu bahwa penilaian kinerja memberikan nilai baik maupun buruk cara bekerja baik terhadap apa yang ia kerjakan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2021) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tangguang jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Prawirosentono dalam Irvansyah (2018), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Jumlah pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

2. Kualitas pekerjaan

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

3. Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Tanggung jawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

6. Sikap kerja

Judgement atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

7. Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

8. Keterampilan teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

9. Kemampuan mengambil keputusan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

10. Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
1	Ningsih (2016)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia	Motivasi kerja (X) independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi kerja: 1. Kepuasan kerja 2. Prestasi yang diraih 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan orang lain 5. Kemungkinan pengembangan karir 6. Tanggungjawab Kinerja Karyawan: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran kemampuan kerjasma	Hasil analisa pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,889 > 2,002$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata.
2	Asmaida (2019)	Hubungan motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kumpeh Karya Lestari	motivasi kerja (X) independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	motivasi Kerja: 1. Gaji 2. Tanggungjawab 3. Pengawasan Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Komitmen	Hasil penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai berada pada

					<p>kategori sedang, yakni sebesar 67%, adapun kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,99% atau jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.</p>
3	Husaini (2019)	<p>Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat</p>	<p>- Motivasi Kerja (X) Independen - Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>- Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan pengharagaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama</p>	<p>Hasil analisis koefisien <i>product moment</i> diperoleh r: 0,530, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Aceh Barat mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh KD=28,09% artinya motivasi</p>

					<p>kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{th} (4,192) > t_{tt} (1,679)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan</p>
4	Fajri (2018)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Spinning PT. Primarajuli Sukses Tangerang	<p>Motivasi Kerja (X) independen - Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>- motivasi Kerja: 1. Gaji 2. Prestasi 3. Pengakuan</p> <p>-Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Kerjasama 3. Inisiatif</p>	<p>Diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja pegawai pada bagian produksi spinning PT. Primarajuli Sukses Tangerang. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi <i>product moment</i> adalah sebesar 0,556. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,91% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,09% dijelaskan oleh faktor-faktor lain</p>

					diluar motivasi. dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung dan ttabel yaitu $(1,685 < 4,177)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi spinning PT. Primarajuli Sukses Tangerang
5	Subariyanti (2017)	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PLTR Batan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X) - Independen - Kinerja Karyawan - Kepuasan kerja (Y) - Dependen 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja: 1. Gaji 2. Prestasi 3. Pengakuan Kinerja Karyawan: 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 	Hasil penelitian menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi <i>product moment</i> 0,417 yang artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja maka semakin besar pula variabel kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi sebesar

					17,38%
--	--	--	--	--	--------

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai untuk membantu organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan, sedangkan jika motivasinya rendah maka kinerja dari karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Menurut Abraham Maslow (2015) Teori Hierarki Kebutuhan yaitu menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan. Menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu :

- ***Physiological needs*** (kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu rasa aman.
- ***Safety needs atau security needs***, yaitu kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- ***Affection needs atau love needs atau belonging needs***, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- ***Esteem needs*** (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- ***Self-actualization needs***, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Tanpa motivasi karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan, karena motivasi memberikan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut dapat diukur dari sintesa menurut Hasibuan dalam Syafrina (2017) dan Prawirosentono dalam Irvansyah (2018) indikator kinerja terdiri dari tanggung jawab, inisiatif, kerjasama,

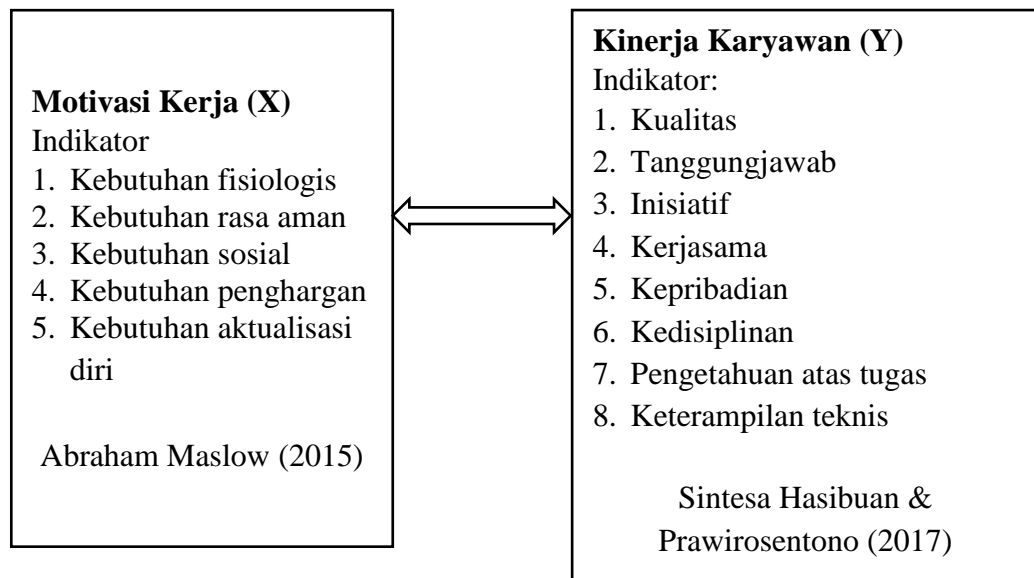
kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas, keterampilan teknis dan kualitas kerja. Kinerja bisa diartikan juga sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang menyangkut hubungan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan salah satunya oleh Fajri (2018), yang berdasarkan latar belakang penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif terdapat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Permasalahan yang ada di MTs Al-Amanah ini yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada tahun 2020 dan juga masalah pada pemberian kebutuhan fisiologis terhadap karyawan yang masih kurang baik. Fenomena tersebut diperoleh berdasarkan data yang telah diberikan oleh lembaga.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas maka konstelasi penelitian sebagai berikut:

Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Di duga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di MTs Al Amanah Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan MTs Al Amanah.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah, terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel x yaitu variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel y yaitu dependen.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan MTs Al Amanah yang berjumlah 30 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Jl. Rulita, RT.01/RW.07, Kelurahan Harjasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16138

3.3 Jenis dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif, yaitu mencari hubungan antara dua variabel, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu:

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen MTs Al Amanah.

1. Data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini berupa informasi mengenai kinerja karyawan MTs Al Amanah.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan peneliti dimasukkan ke dalam kuesioner tersebut, dan data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti data absensi, data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan.

3.3.2 Sumber Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder, yaitu:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lembaga, sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan MTs Al Amanah.
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal MTs Al Amanah.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan Fisiologis	- Uang makan - Uang transport - Fasilitas tempat tinggal	Ordinal
	2. Kebutuhan Rasa Aman	- Jaminan keamanan dan keselamatan kerja - Jaminan dana pensiun - Tunjangan kesehatan - Asuransi kecelakaan - Perlengkapan keselamatan kerja	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	- Kebutuhan diterima dalam kelompok - Kebutuhan mencintai dan dicintai	Ordinal
	4. Kebutuhan Penghargaan	- Kebutuhan untuk dihormati - Kebutuhan untuk dihargai	Ordinal
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	- Kecakapan - Kemampuan - Keterampilan	Ordinal

		- Pendidikan dan pelatihan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	- Bekerja dengan hasil yang optimal	Ordinal
		- Menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	Ordinal
		- Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	Ordinal
	2. Tanggung Jawab	- Mengutamakan kepentingan pekerjaan	Ordinal
		- Menjaga dan merawat fasilitas kantor	Ordinal
		- Menjaga kerahasiaan perusahaan	Ordinal
	3. Inisiatif	- Berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	Ordinal
		- Berinisiatif mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan sebelum diperintah pimpinan	Ordinal
		- Datang kerja lebih awal	Ordinal
	4. Kerja sama	- dapat bekerja sama tim	Ordinal
		- memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja lain	Ordinal
		- menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal
	5. Kepribadian	- teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		- berhati-hati dalam bekerja	Ordinal
		- Memahami tata krama dalam bekerja	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)	6. Kedisiplinan	- Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	Ordinal
		- Tidak menunda pekerjaan	Ordinal
		- Tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan	Ordinal
	7. Pengetahuan atas tugas	- Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal
		- Menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	Ordinal
		- Karyawan mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	Ordinal
	8. Keterampilan teknis	- Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	Ordinal
		- Dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal
		- Dapat menguasai bidang pekerjaan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:60) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah yaitu berjumlah 30 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Dalam menentukan sampel penelitian ini tidak menggunakan rumus *slovin* karena jumlah populasi kecil yaitu 30 orang. Hal ini disebut sampel jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Survei, dalam metode pengumpulan survei ini menggunakan 2 cara:
 - a. Wawancara (*interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
 - b. Kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada MTs Al Amanah.
2. Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di MTs Al Amanah.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari MTs Al Amanah.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2014) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Uji instrumen yang mengukur pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Keterangan :

r = Koefisien antara variabel motivasi dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel di mana nilai r hitung diambil dengan perhitungan SPSS 26.

3.7.1.1 Uji Validitas Variabel Motivasi

Uji Validitas pada variabel motivasi digambarkan ke dalam 14 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya	0,888	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0,888	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja	0,823	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja	0,888	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

8	Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju	0,823	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Untuk meningkatkan kemampuan dan skill pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 14 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,361$.

3.7.1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0,363	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Sebagai seorang pegawai,	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja				
7	Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya datang kerja lebih awal	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya selalu berhati hati dalam bekerja	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya memahami aturan dalam bekerja	0,363	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Saya tidak pernah bolos bekerja	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Tepat waktu tiba di kantor	0,419	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22	Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

25	Saya dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----	--	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 25 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,361$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) dikatakan reliabel apabila suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Menurut Sujarweni (2014) Jika nilai Alpha Croanbach $> 0,60$ maka reliabel. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

K = jumlah item

$\sum S_i^2$ = jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 = varians total

Tabel 3.5 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien A Cronbach

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	$< 0,6$	Reliabilitas kurang baik

Sumber : Sugiyono, 2014

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel motivasi dan kinerja karyawan, pengolahan data menggunakan SPSS 26. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini

3.7.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

,917	14
------	----

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Motivasi sebesar 0,917 dimana nilai 0,917 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang tinggi serta semua butir pernyataan pada Motivasi itu dinyatakan reliabel.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja sebesar 0,896 dimana nilai 0,896 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang tinggi serta semua butir pernyataan pada Kinerja Karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, ataupun gambar. Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya

Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner

Persentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono 2017

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dan fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik dan diagram.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Motivasi dan variabel Kinerja Karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } d_i^2 = \sum [R_{X_i} - R_{Y_i}]^2$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi *rank spearman*

n = ukuran sampel

R = *ranking*

d_i = selisih dari ranking ke-i

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

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 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika r^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika r^2 semakin kecil, maka, persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

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

Keterangan:

KD: Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat koefisien korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan MTs Al-Amanah

MTs Al Amanah Madrasah Tsanawiyah Al Amanah, didirikan pada tanggal 8 Mei 1982 pokok permasalahan yang paling mendasar yang mengilhami berdirinya Madrasah Tsanawiyah ini adalah sederhana saja yaitu berangkat dari sebuah kenyataan riil dilapangan bahwa pada waktu itu tepatnya di Desa Ciawi dan sekitarnya, sama sekali belum ada Lembaga Pendidikan lanjutan setingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) guna menampung para lulusan Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI), yang seiring pesatnya perkembangan penduduk di kawasan ini, maka dari tahun ke tahun jumlah lulusan SD pun semakin bertambah banyak. Maka pendirian sebuah Lembaga Pendidikan untuk jenjang berikutnya yang lebih tinggi sebagai upaya mencerdaskan anak bangsa di kawasan ini adalah suatu hal yang sangat penting.

Berangkat dari permasalahan tersebut tokoh masyarakat, seperti Bapak H.A. Sanusi, S.Ag, Bapak KH. Badri mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah Lembaga Pendidikan bercirikan Islam yang setingkat dengan SMP.

Pada awal pendidikan Islam ini menggelar Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada mulanya jumlah murid masih sedikit, dan kegiatan belajar dilakukan oleh para pendiri sebagai tenaga pengajar.

Demikianlah dari tahun ke tahun Madrasah ini jumlah muridnya mengalami peningkatan hingga pelajaran 2022/2023 jumlah muridnya telah mencapai 402 siswa.

4.1.2 Visi dan Misi

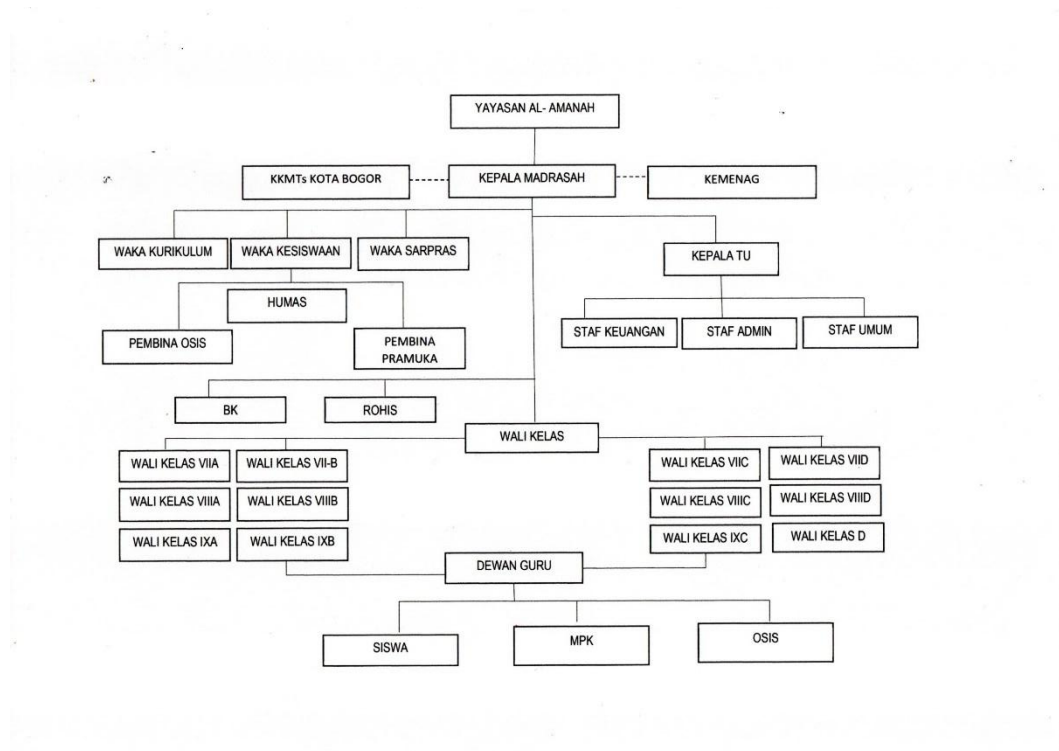
Visi

- Menjadikan manusia yang berilmu, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Sehingga dapat menjadi sauri tauladan bagi generasi berikutnya.
- Menjadikan manusia yang memiliki kemampuan dasar bidang agama dan pengetahuan umum.

Misi

- Memberikan pendidikan berdasarkan Imtaq (Iman dan Taqwa).
- Memberikan kemudahan bagi para siswa dalam proses belajar mengajar dengan menggunakan fasilitas yang tersedia.
- Mengembangkan dan meningkatkan keterampilan bagi para siswa.
- Berupaya membantu dan mendorong siswa pada semua lapisan masyarakat dengan mempertahankan dan memperhatikan mutu pendidikan.
- Membentuk siswa yang berakhlakul karimah.

4.1.3 Struktur Organisasi MTs Al-Amanah



Sumber: MTs Al-Amanah,2022

Gambar 4. 1 Struktur organisasi

Tugas-tugas Perangkat Sekolah dan Struktur Organisasi

1. Kepala Sekolah
 - a. Merencanakan program kerja tahunan dan RAPBS
 - b. Memelihara dan mengembangkan organisasi dan manajemen sekolah

- c. Merencanakan dan mengembangkan profesi, karir karyawan
 - d. Membina penyelenggaraan administrasi sekolah dibidang keuangan, ketenagaan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum
 - e. Membina dan mengawasi pengolahan penyesuaian dan pelaksanaan kurikulum
 - f. Membina pelaksanaan KBM, PTS, PAT
 - g. Membina pelaksanaan pemeliharaan perbaikan sarana prasarana
 - h. Mengatur dan mengelola penggunaan keuangan sekolah
 - i. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan penerimaan siswa baru
 - j. Membina kesiswaan
2. UR. Kurikulum
- a. Menyusun program pengajaran
 - b. Menyusun pembagian tugas dan jadwal pelajaran
 - c. Menyusun jadwal PTS, PAT dan US
 - d. Menerapkan syarat naik kelas atau tidak naik kelas
 - e. Mengatur penerimaan rapor dan ijazah
 - f. Mengkordinasikan dan mengarahkan penyusunan RPP
 - g. Menyusun laporan pelaksanaan pengajaran
 - h. Membina kegiatan MGMP
 - i. Menyusun program kerja tahunan
 - j. Mengkordinir pengembangan kurikulum
 - k. Menganalisa ketercapaian target kurikulum dan daya serap
 - l. Mengkordinir persiapan PTS dan PAT
 - m. Mengkordinir pelaksanaan penerimaan peserta didik baru dan orientasi peserta didik baru
 - n. Mengkordinir wali kelas
 - o. Mendokumentasikan kurikulum yang baik
 - p. Mewakili kepala sekolah yang berhubungan dengan kurikulum
3. Urusan Kesiswaan
- a. Menyusun program kerja pembinaan peserta didik dan mengkordinir pelaksanaan
 - b. Mengkordinir pemilihan, penyusunan osis dan ekstrakurikuler

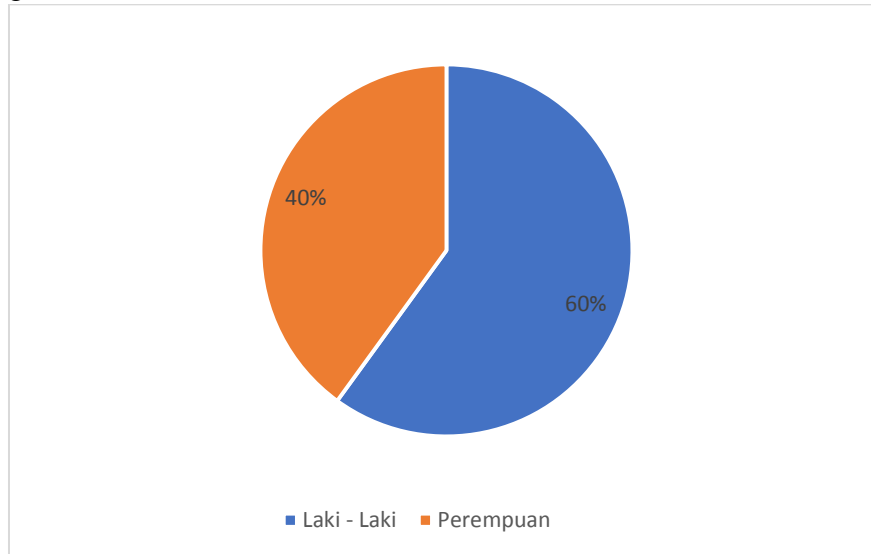
- c. Mengkordinir perencanaan dan pelaksanaan kegiatan luar sekolah
 - d. Membina kepengurusan osis dan ekstrakurikuler
 - e. Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pembinaan kesiswaan
 - f. Mengkordinir kegiatan upacara-upacara sekolah
4. Wali Kelas
- a. Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan kelas
 - b. Membina kepribadian dan budi pekerti
 - c. Membantu pengembangan kecerdasan
 - d. Membantu pengembangan keterampilan
 - e. Mengetahui jumlah dan nama peserta didik
5. Tata Usaha
- a. Menyusun program Tata Usaha
 - b. Menyusun data statistik sekolah
 - c. Mengamankan administrasi guru dan sekolah
 - d. Membuat laporan sekolah
 - e. Melaksanakan daftar ulang siswa dan pengarsipan
 - f. Mengelola keuangan sekolah
 - g. Mengarsipkan surat masuk dan keluar
 - h. Menyiapkan dan mengarsipkan administrasi sekolah
 - i. Melayani legalisir ijazah
6. Guru
- a. Menyiapkan analisis materi pembelajaran (AMP)
 - b. Menyiapkan program tahunan
 - c. Menyiapkan rencana program pembelajaran (RPP)
 - d. Membuat kisi-kisi soal evaluasi
 - e. Melaksanakan administrasi peserta didik
 - f. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) sesuai jam mengajar

4.1.4 Profil Responden

Berikut merupakan gambaran mengenai profil responden sebanyak 30 orang dengan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja disajikan pada gambar dibawah ini:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dilihat dari karakteristik jenis kelamin, gambaran 30 responden adalah sebagai berikut:

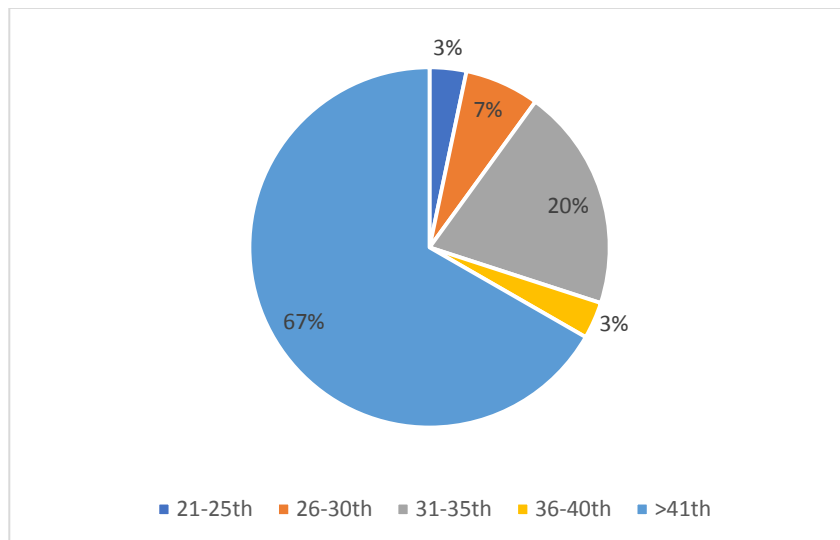


Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan jenis kelamin responden secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Jumlah responden terbesar adalah laki-laki sebanyak 20 orang (60%) dan jumlah yang terendah adalah perempuan sebanyak 10 orang (40%). Sehingga jumlah karyawan pada MTs Al-Amanah didominasi oleh laki-laki.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari karakteristik usia, gambaran 30 responden adalah sebagai berikut:



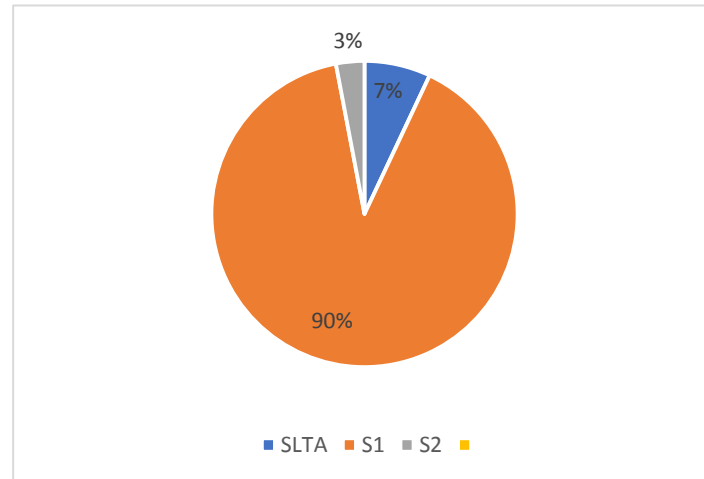
Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah >41 tahun sebanyak 20 orang (67%), 31-35 tahun sebanyak 6 orang (20%), 26-30 tahun sebanyak 2 orang (7%) dan untuk responden terendah adalah 36-40 tahun sebanyak 1

orang (3%) dan 21-25 tahun sebanyak 1 orang (3%). Sehingga jumlah responden dengan usia >41 tahun lebih mendominasi jumlah karyawannya jika dibandingkan dengan usia yang lain.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, gambaran 30 responden adalah sebagai berikut:

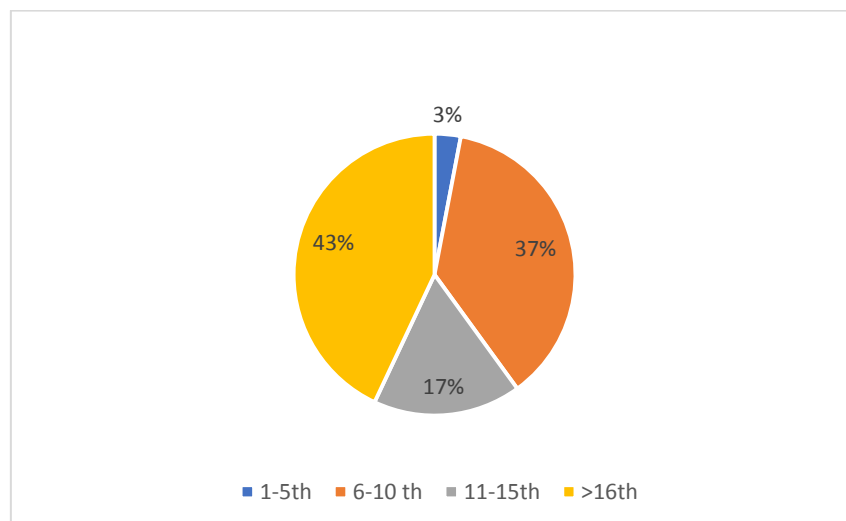


Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan gambaran di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 sebanyak 27 orang (90%), SLTA sebanyak 2 orang (7%) dan jumlah responden yang terendah adalah S2 sebanyak 1 orang (3%). Sehingga jumlah responden dengan Pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi dibandingkan dengan pendidikan terakhir lainnya.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan karakteristik masa bekerja responden, gambaran 30 orang responden adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Masa Bekerja Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam masa kerja di atas 16 tahun sebanyak 13 orang (43%), karyawan yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 11 orang (37%), karyawan yang memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 5 orang (17%) dan jumlah responden yang terkecil adalah dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 1 orang (3%). Sehingga jumlah responden dengan masa kerja di atas 16 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan masa kerja lainnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan MTs Al-Amanah

Motivasi kerja pada karyawan MTs Al-Amanah masih dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berikut di bawah ini adalah penilaian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai motivasi pada MTs Al-Amanah. Penilaian terhadap variabel Motivasi terdiri dari 14 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

- a. Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya:

Tabel 4.1 tanggapan responden mengenai “Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	9	45	30
2	Sering	4	6	24	20
3	Kadang-Kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak Pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	108	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu yaitu sebanyak 9 responden (30%), jawaban sering sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (7%) dan jawaban tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{108}{150} \times 100 = 72\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

- b. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal

Tabel 4.2 tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	3	15	10
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	106	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu sebanyak 3 responden (10%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{106}{150} \times 100 = 70,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal” adalah 48,6% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai “Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	9	45	30
2	Sering	4	6	24	20
3	Kadang-Kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak Pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	108	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu yaitu sebanyak 9 responden (30%), jawaban sering sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (7%) dan jawaban tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100 = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman

a. Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja

Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	13	65	43,3
2	Sering	4	8	32	26,7
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
4	Jarang	2	3	6	10
5	Tidak Pernah	1	5	5	16,7
Jumlah			30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 13 responden (43,3%), jawaban sering yaitu sebanyak 8 responden (26,7%), jawaban tidak pernah yaitu sebanyak 5 responden (16,7%), jawaban jarang sebanyak 2 responden (10%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3,3%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{111}{150} \times 100 = 74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja

Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	9	45	30
2	Sering	4	6	24	20
3	Kadang-Kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak Pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	108	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu yaitu sebanyak 9 responden (30%), jawaban sering sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (7%) dan jawaban tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100 = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

c. Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan

Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	6	30	20
2	Sering	4	16	64	53
3	Kadang-Kadang	3	7	21	24
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah			30	116	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 16 responden (53%), jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 7 responden (24%), jawaban selalu sebanyak 6 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{116}{150} \times 100 = 77,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan” adalah 77,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

d. Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun

Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	15	75	50
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

a. Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor

Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	15	75	50
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor

Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai “Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	11	55	37
2	Sering	4	12	48	40
3	Kadang-Kadang	3	6	18	20
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah			30	122	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 12 responden (40%), jawaban selalu yaitu sebanyak 11 responden (37%), jawaban kadang-kadang sebanyak 6 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (3%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{122}{150} \times 100 = 81,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor” adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Penghargaan

a. Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan

Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	3	15	10
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	106	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu sebanyak 3 responden (10%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{106}{150} \times 100 = 70,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan” adalah 70,6% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja

Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	15	75	50
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya

Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	6	30	20
2	Sering	4	16	64	53
3	Kadang-Kadang	3	7	21	24
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah			30	116	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 16 responden (53%), jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 7 responden (24%), jawaban selalu sebanyak 6 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (3%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{116}{150} \times 100 = 77,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya” adalah 77,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju

Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai “Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	13	65	43,3
2	Sering	4	8	32	26,7
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
4	Jarang	2	3	6	10
5	Tidak Pernah	1	5	5	16,7
Jumlah			30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 13 responden (43,3%), jawaban sering yaitu sebanyak 8 responden (26,7%), jawaban tidak pernah yaitu sebanyak 5 responden (16,7%), jawaban jarang sebanyak 2 responden (10%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{111}{150} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan

Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai “Untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	15	75	50
2	Sering	4	14	56	47
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban sering yaitu sebanyak 14 responden (47%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi

No	Indikator/ukuran	Skor total	Tanggapan responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
Kebutuhan Fisiologis :				
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya	108	72	71,5
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal	106	70,6	
3	Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	108	72	
Kebutuhan Rasa Aman :				
4	Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja	111	74	78,1
5	Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja	108	72	

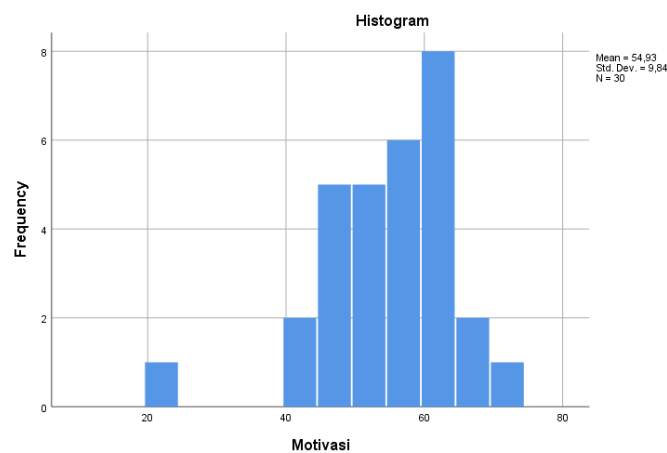
6	Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan	117	77,3	
7	Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun	134	89,3	
Kebutuhan Sosial:				
8	Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor	134	89,3	85,3
9	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor	122	81,3	
Kebutuhan Penghargaan:				
10	Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan	106	70,6	79,9
11	Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja	134	89,3	
Kebutuhan Aktualisasi Diri:				
12	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya	117	77,3	80,2
13	Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju	111	74	
14	Untuk meningkatkan kemampuan dan skill pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan	134	89,3	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 78,4%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi pada MTs Al-Amanah masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “selalu” dari para responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator kebutuhan sosial yaitu 85,3%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis yaitu 71,5%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun” yaitu 89,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada pernyataan “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal” yaitu 70,6%.

Tabel 4.16 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		54,93
Std. Error of Mean		1,797
Median		56,00
Mode		63
Std. Deviation		9,840
Variance		96,823
Range		48
Minimum		22
Maximum		70
Sum		1648



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 4.6 Histogram motivasi

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Motivasi (X), sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik } Y := \frac{\text{Skor Terendah (Item pertanyaan)} + \text{SKor tertinggi (item pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik } Y := \frac{1 \quad 14 + 5 \quad 14}{2} = 42$$

Pada tabel 4.40 didapatkan skor empirik sebesar 54,93 sementara skor teoritik sebesar 42 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi (X), yaitu ($54,93 > 42$) berada dalam tingkat baik.

4.2.2 Kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah

Kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas dan keterampilan teknis baik dilihat dari data penilaian kerjanya.

Berikut di bawah ini adalah penilaian kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah berdasarkan hasil kuesioner. Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 25 dimensi yang berasal dari 8 indikator kinerja karyawan. Dinilai dengan jawaban menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kualitas kerja

- a. Saya bekerja dengan semaksimal mungkin

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai “Saya bekerja dengan semaksimal mungkin”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	16	80	53,3
2	Sering	4	14	56	46,7
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (53,3%), jawaban terendah adalah selalu sebanyak 14 responden (46,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{150} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bekerja dengan semaksimal mungkin” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan

Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai “Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	7	35	23
2	Sering	4	16	64	54
3	Kadang-kadang	3	7	21	23
4	Jarang	2	0	0	4
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	120	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 16 responden (54%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 7 responden (23%) dan jawaban kadang- kadang sebanyak 7 responden (23%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{120}{150} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin

Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	57
2	Sering	4	13	52	43
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	137	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (57%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 13 responden (43%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{150} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Tanggung jawab

a. Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan

Tabel 4.20 tanggapan responden mengenai “Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	16	80	57
2	Sering	4	14	56	43
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (57%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 14 responden (43%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{150} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik

Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai “Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	73
2	Sering	4	8	32	27
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (73%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 8 responden (27%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{150} \times 100 = 94,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik” adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja

Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai “Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	74
2	Sering	4	7	28	23
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	141	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (74%), jawaban sering sebanyak 7 responden (23%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{150} \times 100 = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja” adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Inisiatif

a. Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan

Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	16	80	57
2	Sering	4	14	56	43
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (57%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 14 responden (43%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{150} \times 100 = 90,67\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan

Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	57
2	Sering	4	8	32	27
3	Kadang-kadang	3	5	15	16
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (57%), jawaban sering sebanyak 8 responden (27%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{150} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya datang kerja lebih awal

Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai “Saya datang kerja lebih awal”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	57
2	Sering	4	13	52	43
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	137	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (57%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 13 responden (43%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{150} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya datang kerja lebih awal” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

a. Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor

Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai “Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	17	85	57
2	Sering	4	8	32	27
3	Kadang-kadang	3	5	15	16
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden

(57%), jawaban sering sebanyak 8 responden (27%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{150} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja" adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

b. Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja

Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai "Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	73
2	Sering	4	8	32	27
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (73%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 8 responden (27%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{150} \times 100 = 94,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja" adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

c. Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja

Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai "Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor"

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	29	145	97
2	Sering	4	1	4	3
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	149	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (97%), dan jawaban terendah adalah sering sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{149}{150} \times 100 = 99,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja” adalah 99,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut

5. Kepribadian

a. Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	9	45	30
2	Sering	4	6	24	20
3	Kadang-kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	108	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu sebanyak 9 responden (30%), jawaban sering sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (7%) dan tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100 = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

b Saya selalu berhati hati dalam bekerja

Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai “Saya selalu berhati hati dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	18	90	60
2	Sering	4	9	36	30
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	133	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (60%), jawaban sering sebanyak 9 responden (30%), jawaban jarang sebanyak 2 responden (7%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{150} \times 100 = 88,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berhati hati dalam bekerja” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya memahami aturan dalam bekerja

Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai “Saya memahami aturan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	7	35	23
2	Sering	4	16	64	54
3	Kadang-kadang	3	7	21	23
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	120	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 16 responden

(54%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 7 responden (23%) dan jawaban kadang-kadang sebanyak 7 responden (23%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{120}{150} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memahami aturan dalam bekerja” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

6. Kedisiplinan

a. Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	18	90	60
2	Sering	4	9	36	30
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	133	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (60%), jawaban sering sebanyak 9 responden (30%), jawaban jarang sebanyak 2 responden (7%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{150} \times 100 = 88,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berhati hati dalam bekerja” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya tidak pernah bolos bekerja

Tabel 4.33 tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah bolos bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	74
2	Sering	4	7	28	23
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	141	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (74%), jawaban sering sebanyak 7 responden (23%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{150} \times 100 = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah mendapat teguran dan menerima surat peringatan” adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan

Tabel 4.34 tanggapan responden mengenai “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	18	90	60
2	Sering	4	9	36	30
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	133	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (60%), jawaban sering sebanyak 9 responden (30%), jawaban jarang sebanyak 2 responden (7%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{150} \times 100 = 88,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

d. Saya tepat waktu tiba di kantor

Tabel 4.35 tanggapan responden mengenai “Saya tepat waktu tiba di kantor”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	21	105	70
2	Sering	4	7	28	23
3	Kadang-kadang	3	0	0	0
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	135	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (70%), jawaban sering sebanyak 7 responden (23%), dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{135}{150} \times 100 = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya tepat waktu tiba di kantor” adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

7. Pengetahuan Atas Tugas

a Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan

Tabel 4.36 tanggapan responden mengenai “Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	74
2	Sering	4	7	28	23
3	Kadang-kadang	3	1	3	3
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	141	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (74%), jawaban sering sebanyak 7 responden (23%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{150} \times 100 = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan” adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar

Tabel 4.37 tanggapan responden mengenai “Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	22	110	73
2	Sering	4	5	20	17
3	Kadang-kadang	3	3	9	10
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	139	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (73%), jawaban sering sebanyak 5 responden (17%) dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 3 responden (10%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{139}{150} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja

Tabel 4.38 tanggapan responden mengenai “Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	10	50	33
2	Sering	4	15	60	50
3	Kadang-kadang	3	5	15	17
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	125	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban selalu sebanyak 13 responden (33%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 5 responden (17%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{125}{150} \times 100 = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

8. Keterampilan Teknis

a. Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor

Tabel 4.39 tanggapan responden mengenai “Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	9	45	30
2	Sering	4	6	24	20
3	Kadang-kadang	3	11	33	36
4	Jarang	2	2	4	7
5	Tidak pernah	1	2	2	7
Jumlah			30	108	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (36%), jawaban selalu sebanyak 9 responden (30%), jawaban sering sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (7%) dan tidak pernah sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100 = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

b. Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing

Tabel 4.40 tanggapan responden mengenai “Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	10	50	33
2	Sering	4	15	60	50
3	Kadang-kadang	3	5	15	17
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
jumlah			30	125	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 15 responden (50%), jawaban selalu sebanyak 13 responden (33%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 5 responden (17%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{125}{150} \times 100 = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4.41 tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	%
1	Selalu	5	7	35	23
2	Sering	4	15	60	50
3	Kadang-kadang	3	8	24	27
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			30	119	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 15 responden (45%), jawaban kadang-kadang sebanyak 8 responden (27%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 7 responden (23%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{119}{150} \times 100 = 79,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan” adalah 79,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja

No	Indikator/ukuran	Skor total	Tanggapan responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1	Kualitas Kerja: Saya bekerja dengan semaksimal mungkin	136	90,6	87,3
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	120	80	
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	137	91,3	
4	Tanggungjawab: Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan	136	90,6	93
5	Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik	142	94,6	
6	Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja	141	94	
7	Inisiatif: Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	136	90,6	89,9
8	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	132	88	
9	Saya datang kerja lebih awal	137	91,3	
10	Kerjasama: Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja	132	88	93,3
11	Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja	142	94,5	
12	Saya senantiasa berusaha Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor	149	99,3	
13	Kepribadian: Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	108	72	80,2
14	Saya selalu berhati hati dalam bekerja	133	88,6	
15	Saya memahami aturan dalam bekerja	120	80	
16	Kedisiplinan: Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	133	88,6	

17	Saya tidak pernah bolos bekerja	141	94	90,3
18	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	133	88,6	
19	Tepat waktu tiba di kantor	135	90	
20	Pengetahuan Atas Tugas: Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan	141	94	
21	Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar	139	92,6	89,9
22	Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja	125	83,3	
23	Keterampilan Teknis: Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor	108	72	
24	Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing	125	83,3	78,2
25	Saya dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	119	79,3	

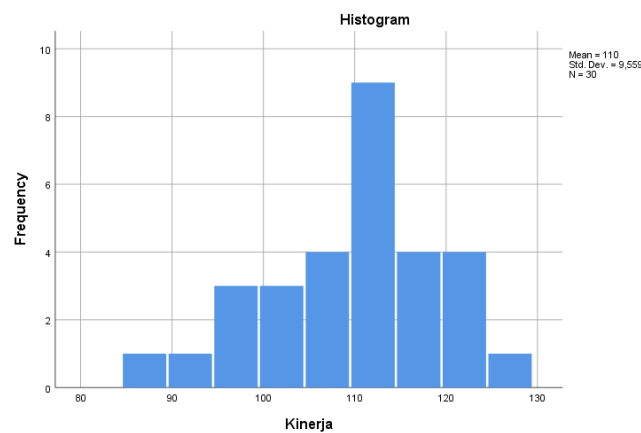
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 88, dimana total tanggapan tersebut pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan MTs Al Amanah Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “selalu” mengenai indikator kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, kepribadian, kedisiplinan, pengetahuan atas tugas dan keterampilan teknis. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan responden tertinggi hasilnya adalah indikator kerjasama yaitu 93,3%, sedangkan tanggapan responden terendah hasilnya adalah indikator keterampilan teknis yaitu 78,2%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik” yaitu 99,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada pernyataan “Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” dan “Saya diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” yaitu 72%.

Tabel 4.43 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		110,00
Std. Error of Mean		1,745
Median		111,50
Mode		98 ^a
Std. Deviation		9,559
Variance		91,379
Range		38
Minimum		87
Maximum		125
Sum		3300

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 4.7 Histogram kinerja karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Skor Terendah (Item pertanyaan) + SKor tertinggi (item pertanyaan)

$$\text{Skor Teoritik Y} := \frac{1 \quad 25 + 5 \quad 25}{2} = 75$$

Pada tabel 4.40 didapatkan skor empirik sebesar 110 sementara skor teoritik sebesar 75 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y), yaitu ($110 > 75$) berada dalam tingkat baik.

4.3 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja karyawan MTs Al-Amanah

4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 26, untuk mengetahui hubungan antara Motivasi dengan Kinerja karyawan MTs Al-Amanah dengan melibatkan responden sebanyak 30 orang.

Tabel 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

		Correlations		
		Motivasi	Kinerja	
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (1-tailed)	.	
		N	30	
	Kinerja	Correlation Coefficient	,664**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	30	30

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

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa besarnya rank spearman adalah $r_s = 0,664$

Tabel 4.45 Nilai interval korelasi

Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,664	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Dari hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* pada variabel motivasi dan kinerja karyawan pada Mts Al-Amanah, dari output diatas diketahui nilai r_s sebesar 0,664 maka menunjukkan hubungan yang positif serta kuat antara Hubungan pemberian Motivasi dengan Kinerja karyawan MTs Al-Amanah.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Berikut rangkuman hasil output Model Summary yang digunakan untuk mengetahui koefisien determinasi:

Tabel 4.46 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,251 ^a	,063	,029	9,418

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,63 atau 63%. yang menunjukkan besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dalam kategori “cukup”. Sedangkan hasil koefisien determinasi di atas yaitu 0,63 yang dapat dikatakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi kinerja sebesar 63%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pemberian Motivasi Karyawan MTs Al-Amanah

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel motivasi dengan melibatkan 30 responden pada MTs Al-Amanah dengan menggunakan lima indikator dan digambarkan ke dalam 14 dimensi pernyataan dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 78,4%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi pada MTs Al-Amanah masuk ke dalam kriteria baik. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator kebutuhan sosial yaitu 85,3%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis yaitu 71,5%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun” yaitu 89,3%. “Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal” yaitu 70,6%.

4.4.2 Kinerja Karyawan MTs Al-Amanah

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah dengan menggunakan delapan indikator dan digambarkan ke dalam 25 dimensi pernyataan dapat diperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 88%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah masuk ke dalam kriteria sangat baik. Tanggapan responden tertinggi nilainya adalah indikator kerjasama yaitu 93,3%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah adalah indikator keterampilan teknis yaitu 78,2%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor” yaitu 99,3%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir ke-13 dan ke-23 dengan pernyataan “Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” dan “Saya diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” yaitu 72%.

4.4.3 Analisis hubungan pemberian Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada MTs Al-Amanah

Berdasarkan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai r sebesar 0,664 hasil tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah. Kemudian pada penelitian ini dilakukan uji determinasi yang diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,63 atau 63%. yang menunjukkan besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTs Al-Amanah. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dalam kategori “cukup”. Sedangkan hasil koefisien determinasi di atas yaitu 0,63 yang dapat dikatakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi kinerja sebesar 63%.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsih (2016), bahwa motivasi memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik pemberian motivasi yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai hubungan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan MTs Al-Amanah, maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi karyawan MTs Al-Amanah yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator motivasi sebesar 78,4%, dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator kebutuhan sosial yaitu 85,3%. sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $((54,93 > 42)$ termasuk ke dalam kategori nilai baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan MTs Al-Amanah yang berdasarkan rata-rata total tanggapan mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan sebesar 88%, dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator kerjasama yaitu 93,3%. sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $(110 > 75)$ termasuk ke dalam kategori nilai baik.
3. Dengan menggunakan analisis *rank spearman*, terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan MTs Al-Amanah Kota Bogor, hal ini dapat dilihat dari analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r = 0,664$. Artinya bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan MTs Al-Amanah mempunyai hubungan yang kuat;
 - b. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,63 atau 63%. yang menunjukkan besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dalam kategori “cukup”. Sedangkan hasil koefisien determinasi yaitu 0,63 yang dapat dikatakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi kinerja sebesar 63%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan MTs Al-Amanah Kota Bogor maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal” perlu adanya usaha dari pimpinan lembaga untuk memberikan kemudahan kepemilikan tempat tinggal seperti diberikan kredit kepemilikan rumah yang difasilitasi oleh lembaga sehingga karyawan akan merasa tenang agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan penghargaan “saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan” lembaga perlu lebih memperhatikan apresiasi berupa pujian informal dengan memberikan penghargaan berupa piagam, piala;
2. Hasil analisis variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator kepribadian “saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”, perlu adanya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Serta terdapat kelemahan pada indikator keterampilan teknis terdapat kelemahan dengan pernyataan “saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor”, perlu adanya tindakan dari atasan atau pimpinan lembaga untuk mengevaluasi dalam pemberian tugas kepada karyawan, seperti menyesuaikan beban pekerjaan dengan kemampuan karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan pekerjaan pun selesai tepat waktu;
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada MTs Al Amanah Kota Bogor. Artinya bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik maka lembaga harus memberikan motivasi yang baik bagi karyawan;
4. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan objek dan variabel berbeda untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. & Indasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Asmaida, A. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kumpeh Karya Lestari*.
- Asnawi, M.A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Daft, R. (2015). *Era Baru Manajemen Jilid 1*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Darmawan, W. (2013). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davoudi, S. and Allahyari. (2015). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manufacturing Companies*. America: International Research of Industrial and Business Management.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C. (2018). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Spinning PT. Primarajuli Sukses Tangerang. Volume 6 No.3. Desember 2018. ISSM: 2549-8932. Tersedia di: <http://scholar.google.ac.id> [diakses 10 Juli 2022]
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Flippo, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.

- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Husaini, M. (2019) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat. Volume 2 No 1. Desember 2019. ISSN: 2621-8178. Tersedia di: <http://scholar.google.ac.id> [diakses 20 juli 2022]
- Irham, F. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. (2015). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba.
- Marsinah, luis. (2020). *Manajemen SDM berbasis revolusi industry 4.0*. Yogyakarta: Deepublish
- Ningsih, S (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia. Volume 2 No.1 Juni 2016 ISSN: 2502-5678. Tersedia di: <http://scholar.google.ac.id> [diakses 12 Juni 2022]
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PLTR Batan. Volume 1. No. 2, Desember 2017. ISSN: 2549-8932. Tersedia di: <http://scholargoogle.ac.id> [diakses 12 Juli 2022]

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifka Oktaviana

Alamat : Jl. Mayjen H.E Sukma No.16 rt 02/07 Kel.
Harjasari Kec. Bogor Selatan Kota Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 22 Oktober 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Harjasari 1
- SMP : SMPN 02 Ciawi
- SMA : SMK Wikrama Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Desember 2022

Peneliti

(Rifka Oktaviana)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMANAH

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang penulis lakukan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan Bisnis di Universitas Pakuan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMANAH**”. Kuesioner ini diajukan pada karyawan MTS Al-Amanah, kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata 1. Karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Penulis,

Rifka Oktaviana

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa Kerja :

Keterangan:

- Selalu (SL) diberi skor = 5
- Sering (SR) diberi skor = 4
- Kadang-kadang (KD) diberi skor = 3
- Jarang (JR) diberi skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi skor = 1

No.	Pernyataan	Kriteria Pilihan Jawaban				
		SL (5)	SR (4)	KD (3)	JR (2)	TP (1)
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1.	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya					
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan berupa tempat tinggal					
3.	Uang transport yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
KEBUTUHAN RASA AMAN						
1.	Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja					
2.	Masing-masing pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja					
3.	Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan					
4.	Setiap pegawai diberikan jaminan dana pensiun					
KEBUTUHAN SOSIAL						
1.	Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor					
2.	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN						
1.	Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan					
2.	Semua pegawai diberikan promosi atas prestasi kerja					
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI						
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya					
2.	Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju					
3.	Untuk meningkatkan kemampuan dan skill					

	pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan					
--	--	--	--	--	--	--

No.	Pernyataan	Kriteria Pilihan Jawaban				
		SL (5)	SR (4)	KD (3)	JR (2)	TP (1)
KUALITAS KERJA						
1.	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
TANGGUNGJAWAB						
1.	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan					
2.	Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik					
3.	Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja					
INISIATIF						
1.	Saya berinisiatif menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan					
2.	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan					
3.	Saya datang kerja lebih awal					
KERJASAMA						
1.	Saya senantiasa berusaha memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja					
2.	Saya dapat menerima saran yang baik dari rekan kerja					
3.	Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor					
KEPRIBADIAN						
1.	Saya dituntut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu berhati hati dalam bekerja					

3.	Saya memahami aturan dalam bekerja					
KEDISIPLINAN						
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah bolos bekerja					
3.	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
4.	Tepat waktu tiba di kantor					
PENGETAHUAN ATAS TUGAS						
1.	Saya memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan					
2.	Saya menggunakan peralatan kantor yang tepat dan benar					
3.	Saya mampu mengantisipasi masalah yang timbul saat bekerja					
KETERAMPILAN TEKNIS						
1.	Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor					
2.	Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing					
3.	Pegawai dapat mengembangkan keterampilan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	SkorTotal
X1	Pearson Correlation	1	,167	1,000**	,780**	1,000**	,518**	,435*	,435*	,607**	,167	,435*	,518**	,780**	,435*	,888**
	Sig. (2-tailed)		,379	,000	,000	,000	,003	,016	,016	,000	,379	,016	,003	,000	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,167	1	,167	,187	,167	,519**	-,030	-,030	,582**	1,000**	-,030	,519**	,187	-,030	,450*
	Sig. (2-tailed)	,379		,379	,322	,379	,003	,875	,875	,001	,000	,875	,003	,322	,875	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	1,000**	,167	1	,780**	1,000**	,518**	,435*	,435*	,607**	,167	,435*	,518**	,780**	,435*	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,379		,000	,000	,003	,016	,016	,000	,379	,016	,003	,000	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,780**	,187	,780**	1	,780**	,491**	,205	,205	,466**	,187	,205	,491**	1,000**	,205	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,322	,000		,000	,006	,278	,278	,009	,322	,278	,006	,000	,278	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	1,000**	,167	1,000**	,780**	1	,518**	,435*	,435*	,607**	,167	,435*	,518**	,780**	,435*	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,379	,000	,000		,003	,016	,016	,000	,379	,016	,003	,000	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,518**	,519**	,518**	,491**	,518**	1	,482**	,482**	,563**	,519**	,482**	1,000**	,491**	,482**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,003	,006	,003		,007	,007	,001	,003	,007	,000	,006	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,435*	-,030	,435*	,205	,435*	,482**	1	1,000**	,324	-,030	1,000**	,482**	,205	1,000**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,016	,875	,016	,278	,016	,007		,000	,081	,875	,000	,007	,278	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,435*	-,030	,435*	,205	,435*	,482**	1,000**	1	,324	-,030	1,000**	,482**	,205	1,000**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,016	,875	,016	,278	,016	,007	,000		,081	,875	,000	,007	,278	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,607**	,582**	,607**	,466**	,607**	,563**	,324	,324	1	,582**	,324	,563**	,466**	,324	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,009	,000	,001	,081	,081		,001	,081	,001	,009	,081	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,167	1,000**	,167	,187	,167	,519**	-,030	-,030	,582**	1	-,030	,519**	,187	-,030	,450*
	Sig. (2-tailed)	,379	,000	,379	,322	,379	,003	,875	,875	,001		,875	,003	,322	,875	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,435*	-,030	,435*	,205	,435*	,482**	1,000**	1,000**	,324	-,030	1	,482**	,205	1,000**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,016	,875	,016	,278	,016	,007	,000	,000	,081	,875		,007	,278	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,518**	,519**	,518**	,491**	,518**	1,000**	,482**	,482**	,563**	,519**	,482**	1	,491**	,482**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,003	,006	,003	,000	,007	,007	,001	,003	,007		,006	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,780**	,187	,780**	1,000**	,780**	,491**	,205	,205	,466**	,187	,205	,491**	1	,205	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,322	,000	,000	,000	,006	,278	,278	,009	,322	,278	,006		,278	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,435*	-,030	,435*	,205	,435*	,482**	1,000**	1,000**	,324	-,030	1,000**	,482**	,205	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,016	,875	,016	,278	,016	,007	,000	,000	,081	,875	,000	,007	,278		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	,888**	,450*	,888**	,823**	,888**	,760**	,538**	,538**	,746**	,450*	,538**	,760**	,823**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,013	,002	,000	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	51,3333	77,402	,858	,902
X2	51,4000	89,421	,368	,919
X3	51,3333	77,402	,858	,902
X4	51,2333	74,737	,744	,909
X5	51,3333	77,402	,858	,902
X6	51,0667	84,340	,743	,908
X7	50,4667	90,809	,522	,915
X8	50,4667	90,809	,522	,915
X9	50,8667	83,844	,699	,909
X10	51,4000	89,421	,368	,919
X11	50,4667	90,809	,522	,915
X12	51,0667	84,340	,743	,908
X13	51,2333	74,737	,744	,909
X14	50,4667	90,809	,522	,915

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	105,4667	85,085	,645	,890
Y2	106,0000	87,034	,298	,896
Y3	105,4333	85,151	,642	,890
Y4	105,4667	85,085	,645	,890
Y5	105,2667	86,202	,596	,891
Y6	105,3000	83,528	,774	,887
Y7	105,4667	85,085	,645	,890
Y8	105,6000	83,076	,549	,890
Y9	105,4333	85,151	,642	,890
Y10	105,6000	83,076	,549	,890
Y11	105,2667	86,202	,596	,891
Y12	105,0333	89,826	,439	,895
Y13	106,4000	84,455	,251	,903
Y14	105,5667	82,392	,529	,891
Y15	106,0000	87,034	,298	,896
Y16	105,5667	82,392	,529	,891
Y17	105,3000	85,114	,606	,890
Y18	105,5667	82,392	,529	,891

Y19	105,5000	84,121	,323	,898
Y20	105,3000	83,528	,774	,887
Y21	105,3667	82,516	,693	,887
Y22	105,8333	84,420	,504	,891
Y23	106,4000	84,455	,251	,903
Y24	105,8333	84,420	,504	,891
Y25	106,0333	82,792	,617	,889

LAMPIRAN 6**Surat Keterangan Riset****SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifka Oktaviana

Nomor Mahasiswa : 021118150

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi lembaga yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak lembaga telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Asep Saepudin, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah

Nama Lembaga : Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah

Alamat Lembaga : Jl. Rulita, RT.01/RW.07, Kelurahan Harjasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16138

Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 12 Desember 2022

Yang menyatakan

(Rifka Oktaviana)