



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN  
NURUL FATA**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Ali Akbar  
0211 19 322

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
JUNI 2023**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN  
NURUL FATA**

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)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN  
NURUL FATA**


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : ~~Senin~~ , tanggal : 26 Juni 2023

Ali Akbar  
0211 19 322

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



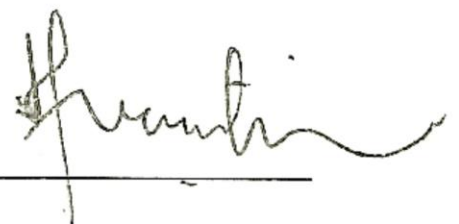
---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE.,MM)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, SE.,MM)



---

## LEMBAR HAK CIPTA

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ali Akbar

NPM : 0211 19 322

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan  
Nurul Fata

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, 26 Juni 2023



Ali Akbar

0211 19 322

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pakuan tahun 2023  
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 dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

ALI AKBAR. 021119322. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Fata. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : TUTUS RULLY dan NINA SRI INDRAWATI. 2023.

Tujuan penelitian skripsi ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan nurul fata. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan nurul fata sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 26 responden melalui form google form.

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan nurul fata dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, desain penelitian kuantitatif ini bersifat deskriptif dengan metode penarikan sampel menggunakan *non probability sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan nurul fata.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, uji normalitas, uji koefisien determinasi  $R_{square}$ , analisis regresi linear sederhana, uji signifikansi hipotesis koefisien regresi.

Kata kunci : *motivasi kerja dan kinerja karyawan*

## **PRAKATA**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji dan syukur kepada Allah SWT atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Fata”. skripsi ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan Strata satu (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Orang tua yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang serta ketulusan hati.
2. Keluarga yang telah memberi dukungan moril dan materiil.
3. Tutus Rully, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing .
4. Nina Sri Indrawati, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing.
5. Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.SC. selaku Rektor Universitas Pakuan.
6. Dr. Hendro Sasongk, Ak., M.M., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Dr. Jan Horas Veryady Purba selaku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan untuk mata kuliah Metodologi Penelitian Bisnis.
9. Bapak Wonny Ahmad Ridwan selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan untuk mata kuliah Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
10. Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. selaku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan untuk mata kuliah Evaluasi Kinerja dan Kompensasi.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberi kami ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
12. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah membantu menyediakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar.
13. Basmi sebagai keluarga kedua yang telah memberikan dukungan moril dan memberikan keceriaan disaat susah.
14. Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah mewadahi saya untuk mengimplementasikan ilmu pembelajaran di dalam kelas.
15. Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memfasilitasi ilmu tambahan berupa seminar dan menyampaikan aspirasi mahasiswa.

16. Teman kelas J yang telah bersama-sama mengawali perkuliahan hingga kelulusan.

skripsi ini sudah selesai dan disusun dengan maksimal. Terlepas dari semua itu, penulis menyadari seutuhnya bahwa masih jauh dari kata sempurna baik dari segi susunan kalimat, tata bahasa serta kemampuan penulis dalam penyusunan. Oleh karena itu, penulis terbuka untuk menerima segala masukan dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Penulis berharap hasil penelitian ini akan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Bogor, 26 Juni 2023

Ali Akbar

0211 19 322



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ..iii</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 Motivasi Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3 Kinerja Karyawan .....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	29
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	35
2.5. Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	38
3.2.1 Objek Penelitian.....	38
3.2.2 Unit Analisis .....	38
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	38
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	38
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	38
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	39
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	39
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6.1 Data Primer .....	42
3.6.2 Data Sekunder .....	43
3.7 Kalibrasi Instrumen .....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.8 Metode Analisis Data .....	46
3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif .....	46
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	47
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi R_square .....	48

3.8.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	48
3.8.2.4 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Yaysasan.....	50
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Kebijakan Yayasan .....	51
4.1.3 Struktur Yayasan Nurul Fata .....	52
4.2 Profil Responden .....	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
4.3 Kalibrasi Instrumen.....	54
4.3.1 Uji Validitas .....	54
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	57
4.4 Analisis Data.....	56
4.4.1 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	58
4.4.1.1 Motivasi Kerja Pada Yayasan Nurul Fata .....	58
4.4.1.1 Kinerja Karyawan Pada Yayasan Nurul Fata.....	72
4.4.2 Analisis Kuantitatif .....	83
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	83
4.4.2.2 Uji Koefisien Determinasi R_square.....	84
4.4.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	84
4.4.2.4 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	85
4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	87
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	88
5.1 Simpulan .....	88
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	90
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	93
<b>LAMPIRAN</b> .....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Yayasan Nurul Fata Tahun 2019-2022 .....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja.....	3
Tabel 1.3 Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Fata.....	6
Tabel 1.4 Kriteria Penilaian Kinerja Yayasan Nurul Fata .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	40
Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi .....	43
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja .....	43
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i> .....	46
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Variabel.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” .....	58
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja” .....	59
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian” .....	60
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya jaminan kesehatan dapat membuat bekerja dengan aman” .....	60
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan” .....	61
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja yang nyaman mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.....	62
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja”.....	63

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik” .....	64
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “ Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah selesai” .....	64
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil pekerjaan yang dilakukan mendapat penghargaan dari instansi”.....	65
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu ingin berprestasi di instansi tempat.....	66
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pendidikan dan pelatihan yang diikuti menunjang pengembangan diri sebagai karyawan” .....	67
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja” .....	68
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan” .....	68
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan” .....	69
Tabel 4.23 Rekapitulasi Total Responden Motivasi Kerja .....	70
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi” .....	72
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman” .....	73
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi”.....	73
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi” .....	74
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Target kerja yang dikerjakan selalu tercapai” .....	75
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja” .....	76
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan” .....	77
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan”.....	77
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan waktu secara efektif dan efisien”.....	78

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik”.....	79
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan”.....	80
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima masukan/pendapat dari orang lain” .....	81
Tabel 4.36 Rekapitulasi Total Responden Kinerja Karyawan .....	81
Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas .....	83
Tabel 4.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi Rsquare .....	84
Tabel 4.39 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	84
Tabel 4.40 Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.41 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Fata ....	8
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Nurul Fata.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian .....	95
LAMPIRAN 2 Daftar Pernyataan Pra Survey Kuesioner.....	96
LAMPIRAN 3 Kuesioner Penelitian .....	97
LAMPIRAN 4 Karakteristik Responden .....	101
LAMPIRAN 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	102
LAMPIRAN 6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	103
LAMPIRAN 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	104
LAMPIRAN 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	105
LAMPIRAN 9 Uji Normalitas .....	106



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, persaingan suatu organisasi/instansi semakin tinggi yang mengharuskan suatu instansi dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan suatu instansi ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu organisasi/instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi sumber daya manusia juga menjadi faktor yang sangat penting. Kesuksesan suatu organisasi/instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Organisasi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi. Oleh karena itu perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses kerja. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maka karyawan harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Karyawan yang terampil serta handal dibutuhkan dalam mengaplikasikan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan

organisasi akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi dari karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan sebuah hal yang tidak bisa dihindari, karena instansi sendiri terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki perbedaan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan namun memiliki satu tujuan yang sama. Di masa sekarang ini SDM yang terampil dan inovatif diperlukan di dalam sebuah organisasi, sistem pemberian penghargaan (reward system) juga penting bagi instansi untuk menghadapi persaingan yang kompetitif. Setiap instansi harus dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal karyawan terdapat dalam diri karyawan sendiri untuk mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, persepsi, keterampilan, motivasi, kepribadian dan pengalaman. Sedangkan untuk faktor eksternal terdapat dari luar karyawan yang mempengaruhi kinerjanya seperti gaji, lingkungan kerja, fisik, kepemimpinan, dan sarana prasarana. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan tenaga atau daya yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan tertentu yang disadari ataupun tidak disadari.

Bekerja di lingkungan sekolah berbasis agama islam tentunya ada perbedaan dengan bekerja di instansi pada umumnya, maka dari itu setiap karyawan pun yang bekerja di lingkungan tersebut memiliki motivasi yang berbeda-beda, Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa karyawan, semua karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap tugasnya tetapi masih perlu ditingkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yayasan. Adapun beberapa masalah seperti, beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan terkadang tidak terealisasi dengan baik. Pada beberapa karyawan yang penulis wawancara, beberapa yang bekerja untuk menafkahi keluarga. Fasilitas yang diberikan oleh pihak yayasan serta penghargaan yang diberikan kepada para karyawan juga memberikan tambahan motivasi kerja bagi para karyawan yang bekerja di lingkungan yayasan. Berdasarkan pendapat beberapa karyawan fasilitas yang dimiliki oleh Yayasan Nurul Fata sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan kembali karena akan sangat menunjang proses bekerja. Untuk penghargaan-penghargaan kepada karyawan sejauh ini belum optimal untuk diterapkan di Yayasan Nurul Fata, sehingga para karyawan juga kadang tidak mempunyai motivasi lebih untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan keterangan dari staf di Yayasan Nurul Fata, motivasi kerja karyawan di Yayasan Nurul Fata berbeda-beda. Berdasarkan data dari staf bagian administrasi jumlah karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata mengalami perubahan setiap tahunnya. Hal itu dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan di Yayasan Nurul Fata Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah
1	2019	24
2	2020	20
3	2021	19
4	2022	26

Sumber: Yayasan Nurul Fata, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di Yayasan Nurul Fata setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2019 Jumlah karyawan adalah 24 Orang, mengalami penurunan terjadi pada tahun 2020, dimana jumlah karyawan di Yayasan Nurul Fata menjadi 20 Orang. Dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan yaitu sebanyak 1 orang, sehingga pada tahun 2021 jumlah karyawan di Yayasan Nurul Fata berjumlah 19 Orang. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan pada Yayasan Nurul Fata mengalami peningkatan sebanyak 7 orang, sehingga jumlah karyawan menjadi 26 Orang Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan betah dalam bekerja dan berkurangnya terjadi pergantian karyawan karena pindah kerja di tempat lain. Menurut penulis, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan untuk bekerja di lingkungan yayasan dapat dilihat dari naik turunnya jumlah karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata. Untuk lebih mengetahui faktor motivasi para karyawan, penulis melakukan pra survey untuk mengetahui faktor intrinsik dan ekstrinsik dari para karyawan yang bekerja.

Tabel 1.2  
Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Saya menyelesaikan tugas sebagai karyawan karena memenuhi tanggung jawab	20	6	26
2	Saya merasa senang bekerja sebagai	18	8	26

	karyawan di Yayasan Nurul Fata			
3	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga	26	0	26
4	Saya merasa senang apabila hasil pekerjaan saya diapresiasi oleh orang lain	20	6	26
5	Saya selalu ingin menjadi karyawan yang teladan di Yayasan Nurul Fata	18	8	26
6	Saya selalu ingin tepat waktu dalam memulai bekerja di Yayasan Nurul Fata	16	10	26
7	Gaji memang merupakan faktor utama bagi saya dan yang membuat saya terdorong untuk menjadi karyawan di Yayasan Nurul Fata	21	5	26
8	Yayasan Nurul Fata menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan	15	11	26
9	Saya puas dengan gaji yang diberikan sehingga saya terdorong untuk menjalankan tugas saya sebagai karyawan di Yayasan Nurul Fata	17	9	26
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya di Yayasan Nurul Fata	22	4	26
11	Pihak yayasan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	12	14	26
12	Adanya pemberian penghargaan untuk karyawan teladan yang	14	12	26

	membuat saya terdorong untuk menjalankan tugas dan pekerjaan saya lebih giat lagi			
13	Fasilitas berupa ruangan kerja yang nyaman membuat saya terdorong untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas sebagai karyawan	20	6	26
14	Fasilitas di Yayasan Nurul Fata cukup memadai untuk mendukung proses kegiatan kerja	10	16	26

Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra survei di Yayasan Nurul Fata, 2023

Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis kepada 26 responden mengenai faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 1.2 Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tabel di atas dari pernyataan positif yang dilakukan penulis masih terdapat beberapa pernyataan yang dijawab tidak setuju seperti pernyataan “Pihak yayasan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik” yang mengatakan setuju sebanyak 12 dan tidak setuju sebanyak 14, lalu untuk pernyataan “Fasilitas di Yayasan Nurul Fata cukup memadai untuk mendukung proses kegiatan kerja” yang menyatakan setuju sebanyak 10 dan tidak setuju sebanyak 16. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat masalah yang terjadi pada motivasi kerja karyawan di Yayasan Nurul Fata

Tingkat motivasi kerja tiap karyawan pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif.. Untuk motivasi itu sendiri dapat diberikan antara sesama karyawan yang saling memotivasi atau dapat diberikan oleh kepala yayasan sebagai pemimpin dalam mengelola yayasan yang membawa dan menentukan arah dari yayasan yang dipimpinnya dan juga fasilitas yayasan yang ada. Peran kepala yayasan juga penting dalam memotivasi para karyawan dalam pelaksanaan tugasnya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan. Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan agar sekolah dapat mencapai tujuannya, diperlukan motivasi bagi para karyawan yang bekerja. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Yayasan Nurul

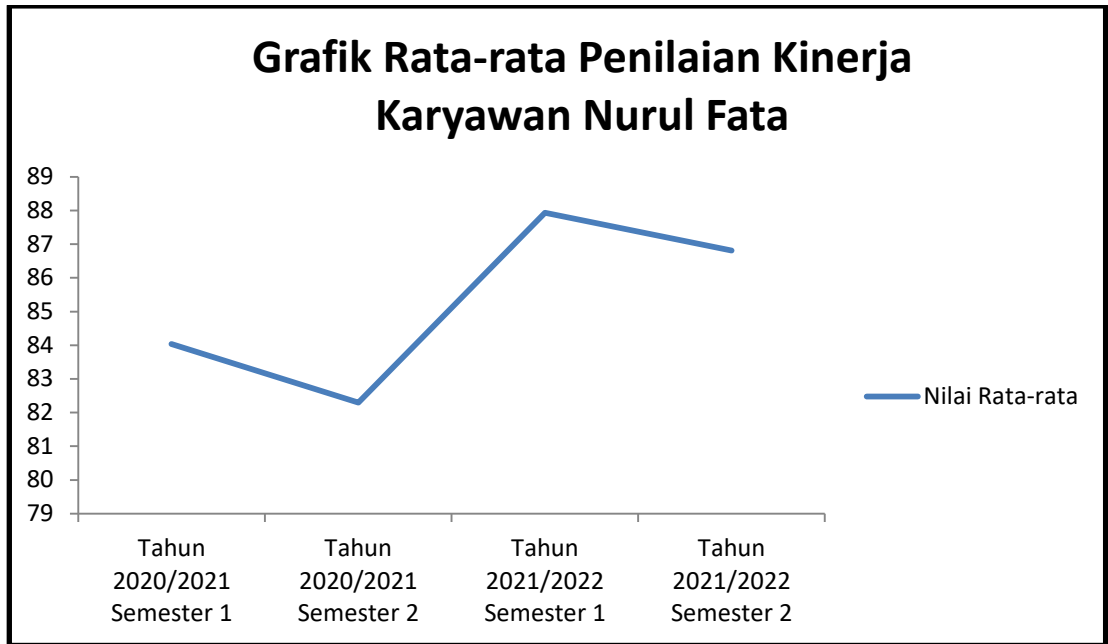
Fata, penulis menyajikan data rata-rata penilaian kinerja karyawan selama tahun 2022.

Tabel 1.3  
Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Fata

No	Aspek Penilaian	Tahun 2020/2021 Semester 1	Tahun 2020/2021 Semester 2	Tahun 2021/2022 Semester 1	Tahun 2021/2022 Semester 2
<b>A. Produktivitas</b>					
1.	Membuat tujuan pelaksanaan tugas	81	85	80	90
2.	Menetapkan target pencapaian tujuan	79	87	85	87
3.	Memenuhi batas waktu	79	81	89	85
4.	Melaksanakan tugas dengan cerdas	83	85	85	81
5.	Melaksanakan tugas dengan efisien	77	79	86	85
6.	Hadir tepat waktu	82	80	90	85
7.	Realisasi pekerjaan	85	86	90	89
8.	Realisasi hasil yang dicapai	89	82	91	90
<b>B. Komunikasi</b>					
1.	Mengolah informasi yang diterima	82	80	90	86
2.	Mendengarkan pihak lain dan menerima pendapat	92	89	90	86
3.	Menyampaikan gagasan atau ide	76	80	85	83
4.	Menyampaikan pikiran secara lisan	76	77	84	85
5.	Etika dalam berkomunikasi	92	90	90	93
<b>C. Kepemimpinan</b>					

1.	Mencari solusi realistis	77	79	85	81
2.	Bertindak tegas dalam menghadapi masalah	85	80	89	86
3.	Menyelesaikan konflik	80	79	88	84
4.	Memfasilitasi rekan kerja	90	84	89	93
5.	Mendelegasikan wewenang dengan jelas	89	76	85	82
6.	Melakukan kerja sama yang efektif	90	83	93	87
<b>D. Pengembangan Pribadi</b>					
1.	Tetap tenang dibawah tekanan	85	81	86	85
2.	Menetapkan standar tinggi untuk diri sendiri	83	81	87	85
3.	Menetapkan target prestasi kerja yang menantang	85	80	82	81
4.	Mau mempelajari hal baru	89	86	93	90
5.	Memanfaatkan teknologi dalam mengerjakan pekerjaan	93	90	90	94
<b>F. Hubungan</b>					
1.	Melayani siswa dan orang tua	82	80	91	92
2.	Mengesampingkan prasangka	86	85	91	90
3.	Memberi ide yang baik dan realistis	82	77	90	89
Rata-rata		84,04	82,30	87,93	86,81

Sumber: Yayasan Nurul Fata, 2022



Sumber : Diolah dari Data Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Fata, 2023

Gambar 1.1  
Grafik Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Fata

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Yayasan di Yayasan Nurul Fata kepada 26 Karyawan yang bekerja, didapatkan hasil yaitu nilai rata-rata pada tahun 2022/2021 semester 1 adalah 84,04, pada semester selanjutnya mengalami penurunan menjadi 82,30, pada tahun berikutnya tahun 2021/2022 mengalami kenaikan sebesar 87,93 dan kembali mengalami penurunan di semester 2 menjadi 86,81. Dari hasil grafik tersebut menjelaskan bahwa kinerja dari karyawan di Yayasan Nurul Fata mengalami fluktuasi selama 4 semester terakhir dan mengalami penurunan di 2 semester terakhir. Hal ini perlu ditingkatkan kembali karena akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja.

Berikut ini peringkat (*grade*) yang diterapkan oleh Yayasan Nurul Fata untuk menilai kinerja karyawan:

Tabel 1.4  
Kriteria Penilaian Kinerja Yayasan Nurul Fata

Nilai (%)	Kategori
Sangat Baik	91-100
Baik	85-90
Cukup	81-85



Kurang Baik	76-80
-------------	-------

*Sumber: Yayasan Nurul Fata, 2022*

Dalam dunia kerja, bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Peran karyawan ataupun pegawai dalam kinerjanya sangat mempengaruhi keefektifan dan efisien yayasan bergerak. Maka dari itu apabila motivasi kerja dan kinerja karyawan meningkat, akan berdampak kepada hasil dan kualitas yayasan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Fata”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan selalu mengalami perubahan.
2. Belum optimalnya penerapan penghargaan-penghargaan kepada karyawan di Yayasan Nurul Fata.
3. Kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap semesternya.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Yayasan Nurul Fata?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata. Menginformasikan hasil akhir penelitian, serta memberikan saran bagi instansi terkait agar lebih baik lagi kedepannya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di Yayasan Nurul Fata.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi penulis**

1. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
2. Menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Instansi**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk dijadikan gambaran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau instansi.
2. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi atau instansi agar dapat menjadi bahan perhatian pimpinan dalam pengambilan keputusan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atas bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi dasar bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi atau instansi serta dapat digunakan sebagai referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.
2. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia terutama dalam menguji teori motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain

itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengungkapan sukarela.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan di dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia adalah aset suatu organisasi atau instansi yang penting untuk diperhatikan, sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Karena setiap organisasi atau instansi pasti memiliki sumber daya manusia di dalamnya, hal tersebut mempunyai peranan yang besar dalam kemajuan sebuah organisasi atau Instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dengan menciptakan keefektifan dan keefisienan dalam sebuah instansi.

Pemimpin memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen suatu instansi yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai instansi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini akan dirumuskan atau dikutip definisi yang dikemukakan dari para ahli, sebagai berikut:

Menurut Handoko (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan 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”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan antar individu dalam melaksanakan tanggung jawab. Hal tersebut memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan yang hendak diklasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi. Tujuan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada di lingkungan perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2015) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya miss-manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktifitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Schuler yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek - aspek legal.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan oleh Arif Yusuf Hamali (2018) ada empat tujuan sumber daya manusia:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka

tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Diri manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang akan datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Ditinjau dari etimologinya, “motivasi” berasal dari kata Latin *motivus* atau *motum* yang berarti menggerakkan atau memindahkan. Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Dalam bekerja, motivasi bisa dikatakan hal yang sangat penting didalam usaha untuk mendorong dan membuat seseorang bergairah bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sitorus, 2020).

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah kemauan atau kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan energi untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Dewi dkk., 2018).

Timbulnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu karena perbuatan tersebut mengarah kepada pencapaian tujuan, apabila tujuan telah tercapai maka ia akan merasa puas. Perbuatan yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan maka cenderung diulang kembali, sehingga perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan yang produktif akan meningkatkan kinerja seorang karyawan yang nantinya juga berdampak pada produktivitas instansi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Saydan dalam Pianda (2018) motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya (2017) mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:.

1. Faktor Instrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
  - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penyeliaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Sutrisno (2016) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstrern. Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

- 1) Faktor Internal Faktor internal adalah faktor dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasinya dalam bekerja.

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap manusia. Untuk bertahan hidup, orang akan mau mengerjakan apa saja. Dalam dunia kerja, keinginan untuk dapat hidup ini meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi atau upah yang memadai, pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan cukup memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keingian untuk memiliki benda dapat menjadi pendorong seseorang untuk mau bekerja. Misalnya saja keinginan seseorang untuk mempunyai mobil akan mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaan agar sanggup membelinya.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan orang lain menjadi salah satu faktor yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Untuk memperjuangkan harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki, seseorang harus meraihnya sendiri dengan bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila orang tersebut termasuk orang malas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja. Pengakuan dalam dunia kerja

meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam dunia kerja, kekuasaan bisa didapatkan dengan berbagai cara termasuk dengan cara yang negatif. Namun seseorang dapat memperoleh kekuasaan atau jabatan dengan cara positif yaitu dengan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja yang nantinya akan menarik perhatian orang yang mengangkatnya untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan.

2) Faktor Eksternal Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasi orang tersebut dalam bekerja.

a) Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar orang-orang yang bekerja di tempat tersebut.

b) Kompensasi, yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, sehingga besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik Dalam suatu pekerjaan, supervisi berfungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi dengan baik dapat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika orang tersebut merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukannya. Jaminan karier ini berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Maka dengan jaminan karir ini seseorang akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

e) Status dan tanggung jawab, setiap karyawan tentu tertarik dengan adanya status ataupun kedudukan dalam jabatan tertentu. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar dalam pekerjaannya.

- f) Peraturan yang fleksibel Sistem dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan mempunyai sifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan yang berlaku di perusahaan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hamzah Uno (2018) menyatakan adapun Indikator dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- a. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- b. Adanya harapan dan cita-cita
- c. Penghargaan dan penghormatan atas diri
- d. Adanya lingkungan yang baik
- e. Adanya kegiatan yang menarik.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 5 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg dalam Muhammad Busro (2018) yaitu:

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik adalah:
  - a. Prestasi
  - b. Pengakuan
  - c. Tanggung jawab

- d. Kesempatan untuk maju
  - e. Kerjaan itu sendiri
2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah:
- a. Kondisi kerja fisik
  - b. Hubungan antar pribadi
  - c. Kebijakan administrasi
  - d. Pengawasan
  - e. Gaji

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priasana, 2017).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan 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.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2017) menyatakan faktor – faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

#### **a. Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

#### **b. Faktor eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang



anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Budaya organisasi  
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Maka, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi.

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada organisasi atau instansi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

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

2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam (Masram, 2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Hasil kerja.

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan.

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, mentaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang.

5. Kejujuran.

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama.

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7. Prakarsa.

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

## 8. Kepemimpinan.

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Sudarmanto (2015) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Wilson Bangun (2018) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

### 1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### 2. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### 3. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

### 4. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan tentang indikator kinerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Indikator kuantitatif merupakan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan kualitas kinerja merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), tingkat kepuasan tentang seberapa baik penyelesaiannya, serta ketepatan waktu, atas pengerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Roni Fadli, Hasanudin. 2020 & Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Fisik</li> <li>• Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>• Kebutuhan Sosial</li> <li>• Kebutuhan Penghargaan</li> <li>• Kebutuhan Aktualisasi</li> </ul> <p>Kinerja Guru:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Inisiatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Regresi Linier Sederhana</li> <li>• Uji Koefisien Korelasi</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	<p>Motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81, Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik.</p> <p>Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi.</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi</p>

					linier sederhana $Y=16,716+0,611X$ . Nilai korelasi sebesar 0,649. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,9% dan Nilai thitung 5,906 > ttabel 201 dengan Sig 0,000 < 0,05.
2.	Hadi Sofyan, 2018 & Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru SMPIT Putra Cendekia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X1)</li> <li>• Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Motivasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan</li> <li>• Teknik supervise</li> <li>• Kebijakan</li> <li>• Administratif</li> <li>• Kondisi kerja</li> <li>• Kehidupan pribadi</li> <li>• Kebutuhan akan prestasi</li> <li>• Kebutuhan akan pengakuan (diakui)</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Tanggungjawab</li> <li>• Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan</li> </ul> Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Normalitas Data</li> <li>• Uji Multikolinieritas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> <li>• Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda</li> <li>• Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)</li> <li>• Uji t (Uji Secara Parsial)</li> <li>• Uji F (Uji Secara Simultan)</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> </ul>	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada guru SMPIT Putra Cendekia.  Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada guru SMPIT Putra Cendekia.  Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang

			<p>Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab</li> <li>• Menikmati pekerjaan yang dilakukan</li> <li>• Ada/tidakn ya promosi yang diberlakuka n</li> <li>• Hubungan yang baik dengan atasan</li> <li>• Memiliki banyak rekan kerja</li> </ul> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun rancangan pembelajaran</li> <li>• Memberi materi ajar sesuai dengan karakter yang dimiliki</li> <li>• Menggunakan media dan sumber belajar</li> </ul>	si (R2)	<p>dilakukan antara variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikasi, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya adalah kedua variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada guru SMPIT Putra Cendekia.</p>
--	--	--	--	---------	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa</li> <li>• Menghubungkan dengan berbagai metode pembelajaran</li> </ul>		
3.	<p>Akrom Maulidi, 2022 &amp; Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self Efficacy</i> (X1)</li> <li>• Motivasi Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	<p><i>Self Efficacy</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Level</i></li> <li>• <i>Strength</i></li> <li>• <i>Generality</i></li> </ul> <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Untuk berprestasi</li> <li>• Kebutuhan Untuk memperluas pergaulan</li> <li>• Kebutuhan Untuk memperluas pergaulan</li> </ul> <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Inisiatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Method Of Successive Interval</i></li> <li>• Analisis Statistik Deskriptif</li> <li>• Analisis Data Verifikatif</li> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Analisis Korelasi</li> <li>• Koefisien Determinasi</li> </ul>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien determinasi yaitu sebesar 55,4%. Kontribusi pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28% dan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27,4%. Sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan maupun parsial.</p>



4.	Agustina Mulyani, 2020 & Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito Di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Kompetensi (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisiologis</li> <li>• Kebutuhan sosial / merasa memiliki</li> </ul> <p>Kompetensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keterampilan</li> <li>• Perilaku</li> </ul> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitatif (seberapa baik)</li> <li>• Ketepatan waktu menyelesaikan tugas</li> <li>• Efektivitas penggunaan sumber organisasi</li> <li>• Cara melakukan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uji <i>convergent validity</i></li> <li>• Uji <i>discriminant validity</i></li> <li>• Analisis Deskriptif</li> <li>• <i>Average Variance Extracted</i></li> <li>• Uji Reliabilitas</li> </ul>	<p>Pengujian hipotesis 1 (H1) dengan menggunakan Path Coefficens menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari nilai orginal sample sebesar 0,415 dengan nilai tstatistik 2,966 nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Pengujian hipotesis 2 (H2) dengan menggunakan Path Coefficens menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari nilai orginal sample sebesar 0,397 dengan nilai t-statistik 2,523 nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel (1,96). Hasil ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
5.	Widhi wicaksono, Aden Prawiro Sudarso dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X1)</li> </ul>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovasi dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji</li> </ul>	<p>Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini</p>

	<p>Suyatin. 2023 &amp; Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X2)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	<p>pengambilan resiko</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian terhadap rincian</li> <li>• Orientasi hasil</li> <li>• Orientasi manusia</li> <li>• Orientasi tim</li> <li>• Kegresifan</li> <li>• Stabilitas/Kemampuan</li> </ul> <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan fisiologis</li> <li>• Keamanan dan keselamatan</li> <li>• Kebutuhan sosial</li> <li>• Penghargaan dan pengakuan</li> <li>• Aktualisasi diri</li> </ul> <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	<p>Reliabilitas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Regresi Linier berganda</li> <li>• Analisis Koefisien korelasi</li> <li>• Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji t</li> </ul>	<p>dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi <math>Y = 6,725 + 0,839X_1</math>, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,628, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,332 atau 33,2% sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung <math>&gt; t</math> tabel (<math>5,176 &gt; 2,004</math>) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi <math>Y = 15,406 + 0,658X_2</math>, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,641, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,337 atau 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung <math>&gt; t</math> tabel (<math>5,244 &gt; 2,004</math>) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
--	--	--	---	---	--

					<p>Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi <math>Y = 3,176 + 0,509X1 + 0,411X2</math>. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,696, artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung &gt; Ftabel (18,549 &gt; 3,172) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
--	--	--	--	--	---

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka organisasi/instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 5 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.
5. Kebutuhan akualisasi diri, merupakan kebutuhan akan akualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapaiprestasi kerja.

Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Sikap-sikap positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti, serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang di hadapi merupakan sikap sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi/instansi sehingga dapat berkembang.

Sudarmanto (2015) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Berdasarkan teori-teori yang di kemukakan di atas serta penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan signifikan dan positif dengan kinerja

karyawan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan secara otomatis memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat di buat model hubungan antara variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstela penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di kemukakan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta yang empiris. Maka dari itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ada, yaitu:

- Diduga terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada Yayasan Nurul Fata.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi.

Desain penelitian kuantitatif ini bersifat deskriptif. Penelitian studi deskriptif adalah penelitian yang hanya melakukan uji pengaruh antar variabel hanya satu kali saja. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah objek yang dijadikan penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh motivasi kerja (variabel x) terhadap kinerja karyawan (variabel y) pada Yayasan Nurul Fata.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu-individu. Dimana individu yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Yayasan Nurul Fata yang beralamat di Pabuaran No.43, RT.02/RW.09, Pamoyanan, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat. 16136.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif.

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat disajikan dalam bentuk numerik atau angka, sehingga teknik ini umumnya membahas secara mendalam bahasan konseptual dari suatu permasalahan atau kejadian.

Teknik pengolahan data kualitatif ini bisa dilakukan dengan cara langsung turun ke lapangan untuk mengamati kejadian atau bisa pula menganalisis teori tanpa harus turun langsung ke lapangan.

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dapat disajikan dalam bentuk angka atau numerik, sehingga biasanya data kuantitatif ini tidak jauh dari analisis matematika dan statistika. Berdasarkan jenis datanya, maka teknik pengolahan data yang digunakan adalah teknik pengolahan data kuantitatif. Teknik-teknik dalam pengolahan data kuantitatif pada umumnya menggunakan metode statistika atau matematika serta dapat pula dibantu dengan aplikasi atau software pendukung.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah. Dalam proses pengumpulannya, data primer didapatkan dengan melibatkan partisipasi aktif dari peneliti. Biasanya, data primer dikumpulkan melalui kegiatan survei, observasi, eksperimen, kuesioner, wawancara pribadi dan media lain yang digunakan untuk memperoleh data lapangan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya, dengan kata lain peneliti tidak langsung mengambil data sendiri ke lapangan. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel di kelompokkan menjadi dua, yaitu:

#### 1. Variabel Independent

Variabel independent menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent.

## 2. Variabel Dependent

Variabel dependent Menurut Sugiyono (2017) variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji/ upah yang diterima</li> <li>• Karyawan bekerja lebih giat</li> <li>• Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian</li> </ul>	Ordinal
	2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan kesehatan</li> <li>• Sarana dan prasarana instansi</li> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul>	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan rekan kerja sangat penting</li> <li>• Komunikasi dengan rekan kerja</li> <li>• Menghargai yang telah dicapai</li> </ul>	Ordinal
	4. Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan penghargaan/ pujian</li> <li>• Keinginan</li> </ul>	Ordinal



		<p>untuk mencapai hasil terbaik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan dan pelatihan</li> </ul>	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi yang telah dicapai</li> <li>• Tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> <li>• Tidak menunggu perintah</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Guru (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja yang dihasilkan</li> <li>• Menyusun dan membantu administrasi</li> <li>• Bekerja sesuai dengan prosedur</li> </ul>	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Target kerja</li> <li>• Memberikan pelayanan terbaik</li> </ul>	Ordinal
	3. Penggunaan waktu dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur</li> <li>• Waktu yang digunakan efektif dan efisien</li> </ul>	Ordinal
	4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama antar rekan kerja</li> <li>• Memberi</li> </ul>	Ordinal

		bantuan kepada rekan kerja • Menerima masukan atau pendapat	
--	--	--	--

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, metode penarikan sampel menggunakan non probability sampling yang mana teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Yayasan Nurul Fata. Total Populasi karyawan di Yayasan Nurul Fata sebanyak 26 orang (sampel sensus).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1 Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak karyawan di Yayasan Nurul Fata.

##### b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Kuesioner

tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu: skala likert sikap dan skala likert perilaku. Berikut tabel skala likert-nya.

Tabel 3.2  
Skala Likert Motivasi

<b>Skala Likert Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3  
Skala Likert Kinerja

<b>Skala Likert Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (JR)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti seperti: referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan diteliti.

#### a. Studi Kepustakaan

kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

## b. Dokumen

suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku dan lainnya.

### 3.7 Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi instrumen adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dikarenakan data primer yang digunakan adalah kuesioner, tujuannya adalah agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya sebab data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Kalibrasi instrumen yang dilakukan terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dan tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan  $r_{table}$  suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$ .

Uji validitas merupakan derajat bertepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden. Pengujian validitas merupakan pengujian yang penting untuk dilakukan pada penelitian, sebelum jawaban responden yang didapat setelah pengumpulan data.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r : Koefisien validitas item yang dicari

x : Nilai yang diperoleh dari subjek dalam setiap item

- y : Nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item
- $\sum x$  : Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$  : Jumlah nilai dalam distribusi y
- n : Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung > r tabel
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung < r tabel

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dapat diukur dengan rumus:

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

Keterangan:

- r : Koefisien reliabilitas instrumen
- k : Jumlah butir pernyataan
- $\sum si^2$ : Jumlah varians *score* tiap butir pernyataan
- $st^2$  : Jumlah varians

Kriteria keputusan pengujian reliabilitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika r hitung > r tabel
- b. Instrumen dapat dikatakan tidak reliabel jika r hitung < r tabel

Tabel 3.4  
Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Cukup
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

### 3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan; lapangan, dan dokumen, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif kualitatif.

Sesuai dengan tujuan masing-masing dalam kerangka menjawab permasalahan dan tujuan-tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, metode dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Secara singkat, kedua metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dikumpulkan secara dalam dan menyeluruh dengan penafsiran terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh.

Analisis deskriptif kualitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan motivasi kerja dengan kinerja guru, maka digunakan metode analisis deskriptif guna

mengubah hasil data kualitatif menjadi data kuantitatif yaitu dengan menggunakan tabel skoring.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

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

Menurut Sugiyono, (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, setiap skor maksimum setiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau dengan presentase sekitar 20% hingga 100%.

Tabel 3.5  
Kriteria Penilaian Variabel

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Pernah/Setuju
41% - 60%	Jarang/Kurang Setuju
61% - 80%	Sering/Setuju
81% - 100%	Selalu/Sangat Setuju

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta perbandingan antar variabel, mendeskripsikan berupa angka atau numerik, menaksir dan menyimpulkan hasilnya.

### 3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini perlu dilakukan agar model regresi menjadi suatu model yang lebih representatif. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

### 3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi $R_{square}$

Koefisien determinasi  $R_{square}$  mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ( $0 < R_{square} < 1$ ). Nilai  $R_{square}$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

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

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi X dan Y

### 3.8.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Suyono (2018) regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat).

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen



mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Nilai taksiran untuk kinerja

X : Nilai motivasi kerja

a : Konstanta bilamana  $x = 0$

b : Koefisien regresi

#### 3.8.2.4 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Uji signifikansi menurut Sugiyono (2018) yaitu untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_n = \frac{\beta \sqrt{n-2}}{1 - \beta^2}$$

Keterangan:

$t_n$  : Nilai t hitung

n : Banyaknya sampel

$\beta$  : Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Mencari (tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Yaysasan**

Ibarat pohon yang terus tumbuh, batangnya menjulang tinggi, akarnya semakin dalam, buahnya pun bertunas, kemudian tumbuh menjadi pohon yang kokoh dan kuat. Begitu pula majelis yang hampir seabad lalu dirintis Habib Abdullah Bin Muhsin AlAttos, kini menyemai bibit bagi tumbuhnya majelis-majelis pada generasi selanjutnya.

Salah satunya, Majelis Ta'lim dan Dzikir Nurul Fata . Majelis Nurul fata di asuh oleh Habib Hasan bin Abdul Qadir Al- Attas salah seorang cicit Habib Abdullah Bin Muhsin keramat empang Bogor. Nasab lengkapnya Habib Hasan Bin Abdul Qadir bin Muhsin bin Abdullah bin Muhsin Al- Attas. Dulu leluhurnya memilih “ Nur” sebagai nama majelis dan masjid yang ia bangun . kini sang cucu bertabarruk menggunakan nama yang serupa dengan tambahan kata “ Al- Fata” yang berarti “ Pemuda”, jadi ” Nurul Fata” bermakna “ Cahaya Pemuda”. Dengan nama itu Habib Hasan berharap , Keberkahan Majlis Ta' lim An- Nur yang didirikan sang kakek tetap melekat di majlis yang sudah sepuluh tahun di bentuknya. Karenanya majlis yang ia bina ini tak pernah mendahulukan Majlis An- nur dalam momen pembukaan atau penutupan akhir tahun majlis.

Sementara itu kata- kata “ Al- Fata” yang ia gunakan adalah pada kenyataannya 70% jama' ahnya, bahkan ia sebagai pengasuhnya berasal dari kalangan kaum muda. Pada tahun 1999 yayasan Majelis Ta' lim Mudzakah Nurul Fata resmi berdiri. Di antara yang hadir saat peresmian adalah Kapolri Jenderal Rusmanhadi. Turut hadir pula dalam acara tersebut Menko Kesra Hamzah Haz dan pejabat- pejabat pemerintah setempat.

Setahun sekali, tepatnya 1 Muharam Nurul fata mengadakan tabligh akbar Nurul Fata, menyambut tahun baru Islam sekaligus ulang tahun Nurul Fata. Pada tahun 2009 dari majelis menjadi pesantren dari tahun ke tahun, jama'ah yang hadir dan terlibat di majlisnya semakin banyak. Banyaknya antusias dan pandangan positif masyarakat terhadap adanya Yayasan “ Nurul Fata” awal, Adapun Kegiatan tahunan yang serin dilaksanakan yaitu Santunan anak yatim, Sunatan masal dan Bansos. Maka dari pada itu Habib Hasan berkeinginan mendirikan sebuah sarana Pendidikan untuk masyarakat sekitar dan santrinya agar bisa menempuh Pendidikan Sekolah umum di barengi dengan kurikulum Pendidikan di Pondok.

#### **4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Kebijakan Yayasan**

##### **a. Visi**

Menjadi sekolah islam unggulan berdasarkan Al-Qur'an dan As-sunnah (aswaja) yang menghasilkan generasi penerus cerdas, akhlakul karimah, kompeten dan bertaqwa.

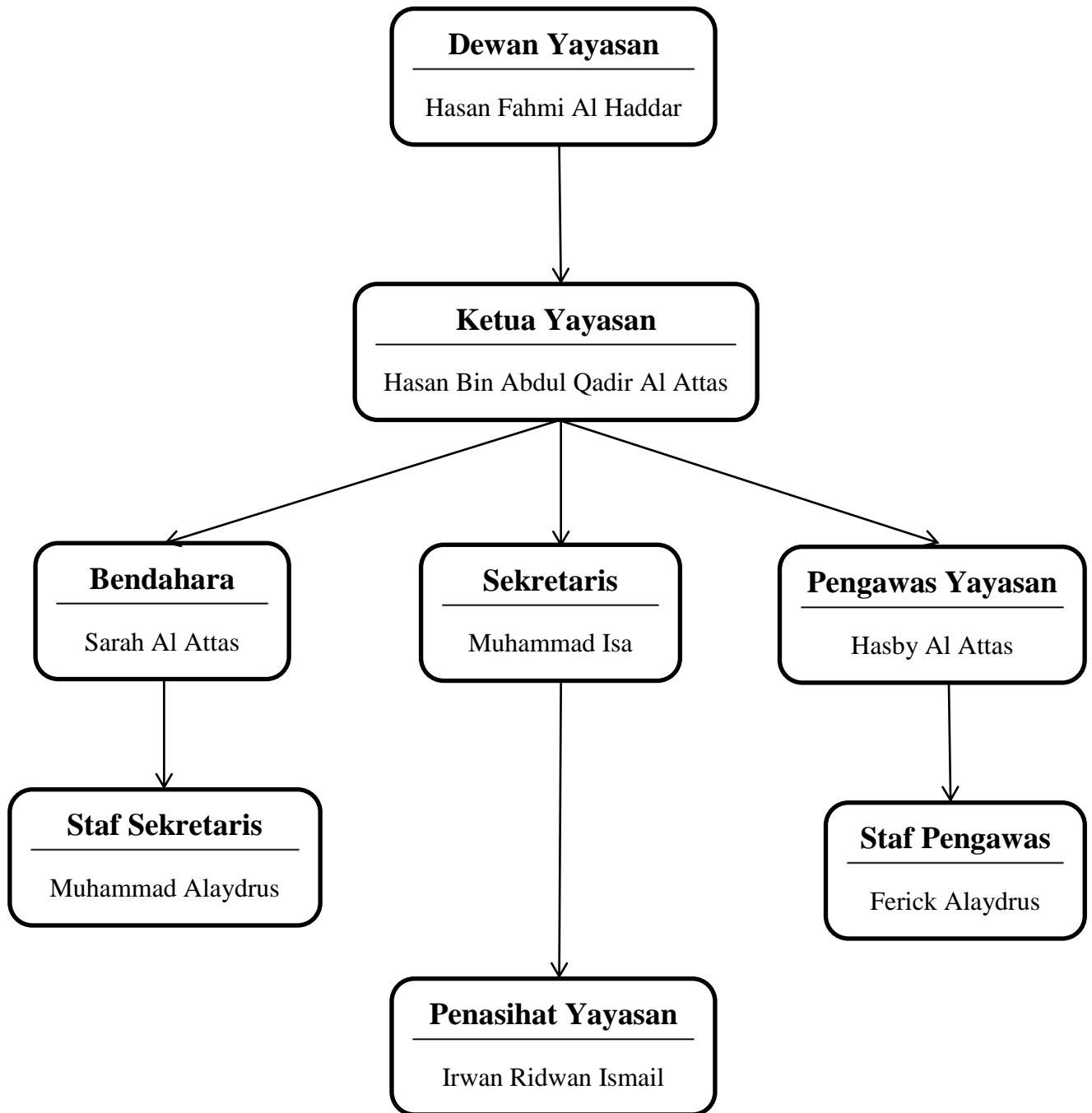
##### **b. Misi**

1. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan yang islami berdasarkan Al-qur'an dan As-sunnah (aswaja).
2. Melaksanakan pengelolaan sekolah yang amanah, berkualitas baik, efektif dan efisien.
3. Membentuk karakter, sikap dan perilaku siswa siswi sesuai tuntunan anak dalam islam.
4. Mengembangkan keunggulan dalam mencapai standar-standar pendidikan nasional.
5. Membina kemitraan positif dan produktif dengan orang tua dan masyarakat dalam rangka mencapai visi dan misi sekolah menghasilkan lulusan terbaik, berakhlakul karimah dan berdaya saing ketat.

##### **c. Tujuan Yayasan**

1. Meningkatkan SDM dan fasilitas Pendidikan demi tercapainya upaya peningkatan kualitas Pendidikan.
2. Mengembangkan dakwah Islamiyah di masyarakat demi terciptanya muslim yang bertaqwa, berbudi luhur, berpengetahuan mumpuni, cakap dan terampil serta bertanggung jawab terhadapagama, bangsa dan negara.
3. Membantu memberikan keringanan biaya Pendidikan kepada siswa- siswi yang tidak mampu.

### 4.1.3 Struktur Yayasan Nurul Fata



Sumber: Yayasan Nurul Fata

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Yayasan Nurul Fata

## 4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 3 kriteria, yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini data profil responden yang merupakan karyawan yang ada di Yayasan Nurul Fata.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	11	42,3%
Perempuan	15	57,7%
Jumlah	26	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (42,3%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (57,7%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
< 25 Tahun	21	80,8%
25 - 30 Tahun	4	15,4%
> 30 Tahun	1	3,8%
Jumlah	26	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia <25Tahun sebanyak 21 orang (80,8%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 25-30 Tahun sebanyak 4 orang (15,4%), sedangkan untuk responden yang berusia >30 Tahun sebanyak 1 orang (3,8%). Jadi, dapat

diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang berusia <25 Tahun.

### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden		
Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA/Sederajat	17	65,4%
S1	7	26,9%
S2	0	0%
Lainnya	2	7,7%
Jumlah	26	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebanyak 17 orang (65,4%), kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 orang (26,9%), sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang (9%) dan untuk responden dengan pendidikan terakhir lainnya sebanyak 2 orang (7,7%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Yayasan Nurul Fata pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/ Sederajat.

## 4.3 Kalibrasi Instrumen

### 4.3.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini penulis menggunakan korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 25 untuk menghitung koefisien (r hitung). Sedangkan untuk mencari nilai r tabel dengan n=26, tingkat signifikan 1% ( $\alpha=0,01$ ). Jadi n=26, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,496. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 berikut:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kebutuhan fisik</b>					
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,822	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2.	Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja	0,656	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0,665	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
<b>Kebutuhan keselamatan dan kesehatan</b>					
4.	Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman	0,524	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5.	Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan	0,578	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6.	Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal	0,658	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
<b>Kebutuhan sosial</b>					
7.	Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja	0,847	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,809	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9.	Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan	0,571	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
<b>Kebutuhan penghargaan</b>					
10.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi	0,628	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11.	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja	0,663	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai	0,578	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

	karyawan				
Kebutuhan aktualisasi diri					
13.	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja	0,665	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0,655	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15.	Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan	0,744	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kualitas</b>					
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi	0,671	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2.	Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman	0,632	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi	0,739	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
<b>Kuantitas</b>					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi	0,625	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5.	Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai	0,647	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6.	Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja	0,661	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
<b>Penggunaan Waktu dalam Bekerja</b>					
7.	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0,677	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan	0,529	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9.	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien	0,612	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid



Kerjasama dengan Orang Lain					
10.	Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik	0,701	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan	0,663	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	Saya akan menerima masukan/ pendapat dari orang lain	0,708	0,496	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten sehingga pernyataan kuesioner dapat dikatakan handal. Pernyataan kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas baik apabila memiliki Koefisien Alpha Croanbach 0,8-1,0 (Sugiyono, 2019). Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki realibilitas baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7 berikut:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	15

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,913 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,8-1,0.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	12

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,877 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,8-1,0.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

##### 4.4.1.1 Motivasi Kerja Pada Yayasan Nurul Fata

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator motivasi kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

##### 1. Kebutuhan fisik

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	61,5%
Setuju	4	9	36	34,6%
Kurang Setuju	3	1	3	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebanyak 16 responden (61,5%), setuju sebanyak 9 responden (34,6%), kurang setuju 1 responden (3,9%), tidak

setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 91,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.9  
Tanggapan Responden Mengenai “Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	11	44	42,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 11 responden (42,3%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 91,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa gaji dapat menjadikan mereka lebih giat dalam bekerja.

Tabel 4.10  
Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023*

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian.

## 2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Tabel 4.11  
Tanggapan Responden Mengenai “Adanya jaminan kesehatan dapat membuat bekerja dengan aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	65,4%
Setuju	4	9	36	34,6%

Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	121	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{130} \times 100\% = 93,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Adanya jaminan kesehatan dapat membuat bekerja dengan aman” yaitu sebanyak 17 responden (65,4%), setuju sebanyak 9 responden (34,6%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 93,1% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa adanya jaminan kesehatan dapat membuat bekerja menjadi aman.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai “Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	38,5%
Setuju	4	14	56	53,8%
Kurang Setuju	3	2	6	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	112	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan” yaitu sebanyak 10 responden (38,5%), setuju sebanyak 14 responden (53,8%), kurang setuju 2 responden (7,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 86,2% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja yang nyaman mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	65,4%
Setuju	4	9	36	34,6%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	121	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 93,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Lingkungan kerja yang nyaman mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal” yaitu sebanyak 17 responden (65,4%), setuju sebanyak 9 responden (34,6%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 93,1% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

### 3. Kebutuhan sosial

Tabel 4.14  
Tanggapan Responden Mengenai “Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	53,8%
Setuju	4	11	44	42,3%
Kurang Setuju	3	1	3	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	117	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja” yaitu sebanyak 14 responden (53,8%), setuju sebanyak 11 responden (42,3%), kurang setuju 1 responden (3,9%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja.

Tabel 4.15  
Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	61,5%
Setuju	4	9	36	34,6%
Kurang Setuju	3	1	3	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik” yaitu sebanyak 16 responden (61,5%), setuju sebanyak 9 responden (34,6%), kurang setuju 1 responden (3,9%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 91,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Tabel 4.16  
Tanggapan Responden Mengenai “Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	11	44	42,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%



Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah selesai” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 11 responden (42,3%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 91,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai “Hasil pekerjaan yang dilakukan mendapat penghargaan dari instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	11	44	42,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{119}{130} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Hasil pekerjaan yang dilakukan mendapat penghargaan dari instansi” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 11 responden (42,3%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 91,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan mendapat penghargaan dari instansi.

Tabel 4.18  
Tanggapan Responden Mengenai “Selalu ingin berprestasi di instansi tempat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	34,6%
Setuju	4	16	64	61,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	112	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik” yaitu sebanyak 9 responden (34,6%), setuju sebanyak 16 responden (61,5%), kurang setuju 1 responden (3,9%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total

skor yang diperoleh sebesar 86,2% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Tabel 4.19  
Tanggapan Responden Mengenai “Pendidikan dan pelatihan yang diikuti menunjang pengembangan diri sebagai karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pendidikan dan pelatihan yang diikuti menunjang pengembangan diri sebagai karyawan” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti menunjang pengembangan diri sebagai karyawan.

## 5. Kebutuhan akualisasi diri

Tabel 4.20  
Tanggapan Responden Mengenai “Menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka menunjukkan prestasi kerja di Yayasan Nurul Fata.

Tabel 4.21  
Tanggapan Responden Mengenai “Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	61,5%
Setuju	4	10	40	38,5%

Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	120	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{120}{130} \times 100\% = 92,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan” yaitu sebanyak 16 responden (61,5%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 92,3% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai “Tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	34,6%
Setuju	4	15	60	57,7%
Kurang Setuju	3	2	6	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	111	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{130} \times 100\% = 85,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan” yaitu sebanyak 9 responden (34,6%), setuju sebanyak 15 responden (57,7%), kurang setuju 2 responden (7,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 85,4% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.23  
Rekapitulasi Total Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
<b>Kebutuhan fisik</b>		
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	91,5%
2.	Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja	91,5%
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	90,8%
<b>Total rata-rata</b>		91,27%
<b>Kebutuhan keselamatan dan kesehatan</b>		
4.	Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman	93,1%
5.	Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan	86,2%
6.	Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal	93,1%
<b>Total rata-rata</b>		90,80%
<b>Kebutuhan sosial</b>		
7.	Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja	90%
8.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik	91,5%
9.	Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan	91,5%
<b>Total rata-rata</b>		91%
<b>Kebutuhan penghargaan</b>		

10.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi	91,5%
11.	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja	86,2%
12.	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai karyawan	90,8%
<b>Total rata-rata</b>		89,50%
<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>		
13.	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja	90,8%
14.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan	92,3%
15.	Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan	85,4%
<b>Total rata-rata</b>		89,50%
<b>Total rata-rata keseluruhan</b>		90,41%

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023*

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 90,41%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi memiliki 5 indikator yaitu indikator kebutuhan fisik dengan rata-rata skor sebesar 91,27%, indikator kebutuhan keselamatan dan kesehatan dengan rata-rata skor sebesar 90,80%, indikator kebutuhan sosial dengan rata-rata skor sebesar 91%, indikator kebutuhan penghargaan dengan rata-rata 89,50%, indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata skor 89,50%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kebutuhan fisik yaitu sebesar 91,27% sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebesar 89,50%.

#### 4.4.1.2 Kinerja Karyawan Pada Yayasan Nurul Fata

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator kinerja karyawan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

##### 1. Kualitas

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	73,1%
Setuju	4	5	20	19,2%
Kurang Setuju	3	2	6	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	121	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{130} \times 100\% = 93,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi” yaitu sebanyak 19 responden (73,1%), setuju sebanyak 5 responden (19,2%), kurang setuju 2 responden (7,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 93,1% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa kualitas kerja yang mereka hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan Yayasan Nurul Fata.



Tabel 4.25  
Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	53,8%
Setuju	4	12	48	46,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023*

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman” yaitu sebanyak 14 responden (53,8%), setuju sebanyak 12 responden (46,2%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Tabel 4.26  
Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	53,8%
Setuju	4	12	48	46,2%
Kurang	3	0	0	0%

Setuju				
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi” yaitu sebanyak 14 responden (53,8%), setuju sebanyak 12 responden (46,2%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka bekerja sudah sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	50%
Setuju	4	11	44	42,3%
Kurang Setuju	3	2	6	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	115	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{115}{130} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi” yaitu sebanyak 13 responden (50%), setuju sebanyak 11 responden (42,3%), kurang setuju 2 responden (7,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 88,5% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi.

Tabel 4.28  
Tanggapan Responden Mengenai “Target kerja yang dikerjakan selalu tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	50%
Setuju	4	13	52	50%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	117	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Target kerja yang dikerjakan selalu tercapai” yaitu sebanyak 13 responden (50%), setuju sebanyak 13 responden (50%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90% yang berada pada kategori sangat setuju,

sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa target kerja yang dikerjakan selalu tercapai.

Tabel 4.29  
Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja.

### 3. Penggunaan waktu dalam kerja

Tabel 4.30  
Tanggapan Responden Mengenai “Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.31  
Tanggapan Responden Mengenai “Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	42,3%
Setuju	4	14	56	53,8%

Kurang Setuju	3	1	3	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	114	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{130} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan” yaitu sebanyak 11 responden (42,3%), setuju sebanyak 14 responden (53,8%), kurang setuju 1 responden (3,9%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 87,7% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan waktu secara efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	50%
Setuju	4	13	52	50%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	117	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

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

$$= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Menggunakan waktu secara efektif dan efisien” yaitu sebanyak 13 responden (50%), setuju sebanyak 13 responden (50%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa ketika bekerja menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

#### 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Tabel 4.33  
Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	50%
Setuju	4	13	52	50%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	117	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik” yaitu sebanyak 13 responden (50%), setuju sebanyak 13 responden (50%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90% yang berada pada kategori sangat

setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik.

Tabel 4.34  
Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	38,5%
Setuju	4	14	56	53,8%
Kurang Setuju	3	2	6	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	112	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan” yaitu sebanyak 10 responden (38,5%), setuju sebanyak 14 responden (53,8%), kurang setuju 2 responden (7,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 86,2% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan.



Tabel 4.35  
Tanggapan Responden Mengenai “Menerima masukan/ pendapat dari orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	57,7%
Setuju	4	10	40	38,5%
Kurang Setuju	3	1	3	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		26	118	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2023

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Menerima masukan/ pendapat dari orang lain” yaitu sebanyak 15 responden (57,7%), setuju sebanyak 10 responden (38,5%), kurang setuju 1 responden (3,8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 90,8% yang berada pada kategori sangat setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan sangat setuju bahwa mereka menerima masukan/ pendapat dari orang lain.

Tabel 4.36  
Rekapitulasi Total Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
<b>Kualitas</b>		
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi	93,1%
2.	Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman	90,8%

3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi	90,8%
<b>Total rata-rata</b>		91,57%
<b>Kuantitas</b>		
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi	88,5%
5.	Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai	90%
6.	Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja	90,8%
<b>Total rata-rata</b>		89,77%
<b>Penggunaan Waktu dalam Bekerja</b>		
7.	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	90,8%
8.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan	87,7%
9.	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien	90%
<b>Total rata-rata</b>		89,50%
<b>Kerjasama dengan Orang Lain</b>		
10.	Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik	90%
11.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan	86,2%
12.	Saya akan menerima masukan/ pendapat dari orang lain	90,8%
<b>Total rata-rata</b>		89%
<b>Total rata-rata keseluruhan</b>		89,96%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 89,96%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan memiliki 4 indikator yaitu indikator kualitas dengan rata-rata skor sebesar 91,57%, indikator kuantitas dengan rata-rata skor sebesar 89,77%, indikator penggunaan waktu dalam bekerja dengan rata-rata skor sebesar 89,50%, indikator kerjasama dengan orang lain dengan rata-rata 89%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kualitas yaitu sebesar 91,57% sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator kerjasama dengan orang lain yaitu sebesar 89%.

## 4.4.2 Analisis Kuantitatif

### 4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4.37  
Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,72021955
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ , maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

#### 4.4.2.2 Uji Koefisien Determinasi $R_{square}$

Tabel 4.38  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R_{square}$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 <sup>a</sup>	0,622	0,606	2,776
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R_{square}$  menunjukkan nilai  $R_{square}$  sebesar 0,622. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata dipengaruhi motivasi kerja sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.

#### 4.4.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini dilakukan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 25, untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata sebanyak 26 orang.

Tabel 4.39  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,359	6,806		1,669	0,108
	Motivasi kerja	0,628	0,100	0,788	6,280	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

$$Y = 11,359 + 0,628X$$

Berdasarkan tabel 4.39 maka dapat disimpulkan:

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,628 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada motivasi kerja 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,628.
2. Koefisien konstanta sebesar 11,359, jika motivasi kerja = 0, maka kinerja karyawan = 11,359.

Tabel 4.40  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,972	1	303,972	39,436	,000 <sup>b</sup>
	Residual	184,990	24	7,708		
	Total	488,962	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.40 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung = 39,436 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.4.2.4 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji signifikansi hipotesis koefisien regresi.

1. jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.41  
 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,359	6,806		1,669	0,108
Motivasi kerja	0,628	0,100	0,788	6,280	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2023

Rumus mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1$$

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; 26 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 24 \text{ (Dilihat pada } t_{tabel})$$

Keterangan :  $\alpha = 0,05$  (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel bebas

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,064. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,280 > t_{tabel} 2,064$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### 4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Yayasan Nurul Fata dengan menggunakan responden sebanyak 26 orang tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,628 berarah positif dengan nilai  $F_{hitung} = 39,436$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (x) motivasi kerja, terdapat 2 kelemahan indikator terhadap kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebesar 89,50% sedangkan rata-rata total skor sebesar 90,41%. Maka dari itu, pimpinan yayasan kurang memperhatikan masalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan harus bisa memperhatikan setiap karyawannya untuk memberikan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai bentuk apresiasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pada variabel (y) kinerja karyawan, terdapat 1 kelemahan indikator terhadap kerjasama dengan orang lain yaitu sebesar 89% sedangkan rata-rata total skor sebesar 89,96%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang memiliki sikap empati terhadap sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam bekerja. Maka dari itu, karyawan perlu memahami jika rekan kerja sedang membutuhkan bantuan beri bantuan yang berguna demi kelancaran melakukan pekerjaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh pihak yayasan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Yayasan Nurul Fata untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan penulis, motivasi kerja karyawan di Yayasan Nurul Fata dengan 26 responden, memperoleh hasil rata-rata total skor sebesar 90,41%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kebutuhan fisik yaitu sebesar 91,27% (termasuk kategori sangat baik). Sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebesar 89,50% (termasuk kategori sangat baik).
2. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan penulis, kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata dengan 26 responden, memperoleh hasil rata-rata total skor sebesar 89,96%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kualitas yaitu sebesar 91,57% (termasuk kategori sangat baik). sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator kerjasama dengan orang lain yaitu sebesar 89% (termasuk kategori sangat baik).
3. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan penulis, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata dengan 26 responden, memperoleh hasil sebesar 0,628 berarah positif dengan nilai  $F_{hitung} = 39,436$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,280 > t_{tabel} 2,064$  hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata. Dan nilai  $R_{square}$  sebesar 0,622, Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata dipengaruhi motivasi kerja sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.



## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata. Maka, penulis akan memberikan saran-saran yang dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Yayasan Nurul Fata yaitu sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana yang diberikan instansi ditingkatkan kembali sesuai dengan kebutuhan karyawan dan zaman hal tersebut dapat menunjang pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan dapat optimal.
2. Pimpinan perlu memberikan motivasi lebih mengenai keinginan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja karena hal tersebut dapat memicu karyawan untuk terus produktif dalam melakukan pekerjaan.
3. Pimpinan perlu memberikan motivasi lebih mengenai inisiatif karyawan dalam bekerja sehingga tidak selalu menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan karena inisiatif karyawan berguna untuk keefektifan dan efisiensi yayasan.
4. Karyawan perlu memahami dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh yayasan dan pimpinan perlu melakukan pengawasan terhadap prosedur yang telah dibuat.
5. Karyawan perlu melakukan inisiatif berupa memberi bantuan kepada rekan kerja karena kerja sama penting dilakukan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, Rr Vemmi Kesuma dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamzah B. Uno. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, Amir dan Lidia Susanti. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkap Desain, Proses dan Hasil Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PtT Rajagrafindo Persada.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priasana, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group.
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rahmat Hidayat dan H. Candra Wijaya. (2017). *Ayat Al Quran tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2022). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombisnasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Syarief, Faroman. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Taryaman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo.

- Widyaningrum, Mahmudah E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yusuf, A. Muri. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Yang bertanda tangan dibawah ini:**

Nama : Ali Akbar  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 21 April 2001  
Usia : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Alamat Tinggal : Bojong Neros Rt02 Rw13 Kelurahan Paledang  
Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor  
Motto : Hidup Berkah atau Mati Syahid

### **Pendidikan**

SD : SD Negeri 02 Empang  
SMP : SMP Insan Kamil  
SMK : SMA Insan Kamil  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2023

Penulis

(Ali Akbar)

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian

### **SURAT PERNYATAAN RISET**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ali Akbar  
NPM : 0211 19 322  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi yayasan yang akan saya riset, dan dari pihak yayasan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak yayasan yang menerima:

Nama : Hasan bin Abdul Qadir Al- Attas  
Jabatan : Kepala Yayasan  
Yayasan : Nurul Fata  
Alamat Yayasan : Pabuaran No.43, RT.02/RW.09, Pamoyanan, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat. 16136  
Waktu Penelitian : April 2023 – Juni 2023

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 14 Juni 2023

Yang menyatakan



(Hasan bin Abdul Qadir Al- Attas)

## Lampiran 2 Daftar Pernyataan Pra Survey Kuesioner

No	Faktor Intrintik	Faktor Ekstrinsik
1.	Saya menyelesaikan tugas sebagai karyawan karena memenuhi tanggung jawab	Yayasan Nurul Fata menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan
2.	Saya merasa senang bekerja sebagai karyawan di Yayasan Nurul Fata	Saya puas dengan gaji yang diberikan sehingga saya terdorong untuk menjalankan tugas saya sebagai karyawan di Yayasan Nurul Fata
3.	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya di Yayasan Nurul Fata
4.	Saya merasa senang apabila hasil pekerjaan saya diapresiasi oleh orang lain	Pihak yayasan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik
5.	Saya selalu ingin menjadi karyawan yang teladan di Yayasan Nurul Fata	Adanya pemberian penghargaan untuk karyawan teladan yang membuat saya terdorong untuk menjalankan tugas dan pekerjaan saya lebih giat lagi
6.	Saya selalu ingin tepat waktu dalam memulai bekerja di Yayasan Nurul Fata	Fasilitas berupa ruangan kerja yang nyaman membuat saya terdorong untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas sebagai karyawan
7.	Gaji memang merupakan faktor utama bagi saya dan yang membuat saya terdorong untuk menjadi karyawan di Yayasan Nurul Fata	Fasilitas di Yayasan Nurul Fata cukup memadai untuk mendukung proses kegiatan kerja



## Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan

Yayasan Nurul Fata

Di Tempat

*Assalamu`alaikum Wr. Wb*

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN NURUL FATA”, maka saya memohon bantuan kepada Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Tujuan saya mengadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Fata.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu), sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan, serta akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Adapun daftar pertanyaan terlampir dan petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan diperlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan keterangan sebagai berikut :

<b>Keterangan</b>	<b>Variabel Motivasi Kerja (X1)</b>	<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>
Angka 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TR)
Angka 2	Tidak Setuju (TS)	Pernah (PR)
Angka 3	Kurang Setuju (KS)	Jarang (JR)
Angka 4	Setuju (S)	Sering (SR)
Angka 5	Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keadaan yang sebenar benarnya :

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Umur :  < 25 tahun  25-30 tahun  
 > 30 tahun
3. Pendidikan Terakhir :  SMA Sederajat  S1  S2  
 Lainnya

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/ Ibu menjadi pahala dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

*Wassalamu`alaikum Wr. Wb*

Bogor, Mei 2023

Hormat Saya,  
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pakuan  
(Ali Akbar)

### Daftar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kebutuhan fisik</b>						
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja					
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
<b>Kebutuhan keselamatan dan kesehatan</b>						
4.	Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman					
5.	Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan					
6.	Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal					
<b>Kebutuhan sosial</b>						
7.	Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja					
8.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
9.	Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan					
<b>Kebutuhan penghargaan</b>						
10.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi					
11.	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja					
12.	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai karyawan					
<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>						
13.	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja					
14.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
15.	Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan					

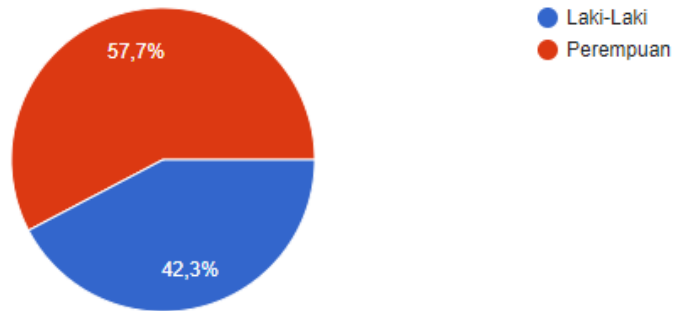
## Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	TR	PR	JR	SR	SL
<b>Kualitas</b>						
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi					
2.	Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman					
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi					
5.	Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai					
6.	Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja					
<b>Penggunaan Waktu dalam Bekerja</b>						
7.	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan					
9.	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien					
<b>Kerjasama dengan Orang Lain</b>						
10.	Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik					
11.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan					
12.	Saya akan menerima masukan/ pendapat dari orang lain					

## Lampiran 4 Karakteristik Responden

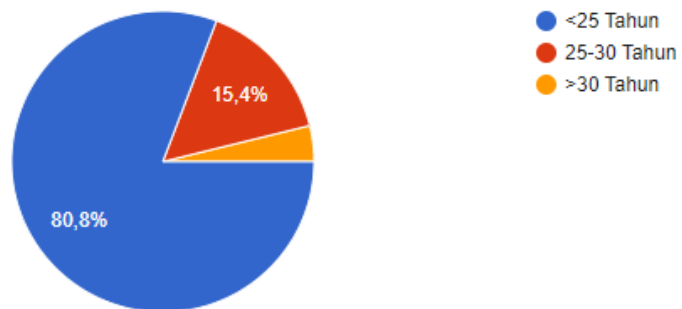
### Jenis Kelamin

26 jawaban



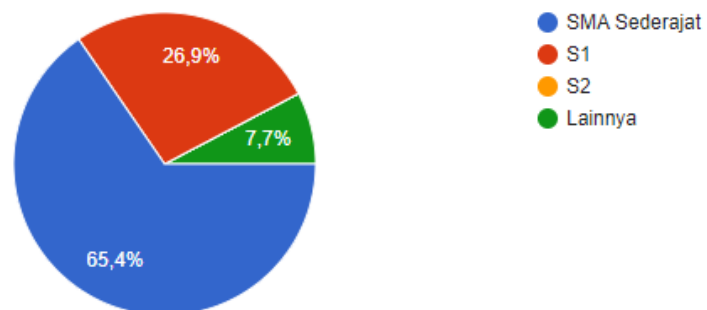
### Usia

26 jawaban



### Pendidikan Terakhir

26 jawaban



## Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations															
		Caji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	Caji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya.	Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman.	Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan.	Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.	Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	Asas dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi.	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja.	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai karyawan.	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan.	Motivasi Kerja
Caji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	Pearson Correlation	1	0,322	,705	,456	,491	0,313	,772	,760	,460	0,322	,553	,467	,586	,386	,569	,822
	Sig. (2-tailed)		0,108	0,000	0,019	0,011	0,120	0,000	0,000	0,018	0,108	0,003	0,016	0,002	0,051	0,002	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Caji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja.	Pearson Correlation	0,322	1	0,262	0,359	0,049	,686	,477	,597	,527	,685	0,200	,399	0,262	,603	,389	,696
	Sig. (2-tailed)	0,108		0,195	0,072	0,810	0,000	0,014	0,001	0,006	0,000	0,327	0,044	0,195	0,001	0,049	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya.	Pearson Correlation	,705	0,262	1	,403	0,300	0,120	,590	,586	,535	0,262	0,337	0,173	,645	0,192	,482	,665
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,195		0,041	0,137	0,560	0,002	0,002	0,005	0,195	0,092	0,399	0,000	0,348	0,013	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman.	Pearson Correlation	,456	0,359	,403	1	0,370	,490	0,353	,456	0,031	0,195	0,266	0,120	0,262	0,256	0,331	,524
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,072	0,041		0,063	0,011	0,076	0,019	0,879	0,340	0,190	0,560	0,197	0,207	0,099	0,006
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan.	Pearson Correlation	,491	0,049	0,300	0,370	1	0,236	,444	0,267	0,178	0,306	,653	0,300	0,300	0,271	,520	,576
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,810	0,137	0,063		0,245	0,023	0,187	0,384	0,128	0,000	0,137	0,137	0,180	0,007	0,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.	Pearson Correlation	0,313	,686	0,120	,490	0,236	1	,495	,598	0,195	0,359	,416	,403	0,262	,754	,467	,658
	Sig. (2-tailed)	0,120	0,000	0,560	0,011	0,245		0,010	0,001	0,340	0,072	0,035	0,041	0,197	0,000	0,016	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja.	Pearson Correlation	,772	,477	,590	0,353	,444	,495	1	,890	,477	,477	,500	0,354	,590	,553	,511	,847
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,014	0,002	0,076	0,023	0,010		0,000	0,014	0,014	0,009	0,076	0,002	0,003	0,008	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	Pearson Correlation	,760	,597	,586	,456	0,267	,598	,890	1	,460	0,322	,427	0,348	,467	,526	,454	,809
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,002	0,019	0,187	0,001	0,000		0,018	0,108	0,030	0,082	0,016	0,006	0,020	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Asas dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan.	Pearson Correlation	,460	,527	,535	0,031	0,178	0,195	,477	,460	1	,685	0,200	0,126	0,262	0,123	,521	,571
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,006	0,005	0,879	0,384	0,340	0,014	0,018		0,000	0,327	0,540	0,195	0,549	0,006	0,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi.	Pearson Correlation	0,322	,685	0,262	0,195	0,306	0,359	,477	0,322	,685	1	0,200	0,262	,399	,443	,521	,628
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,000	0,195	0,340	0,128	0,072	0,014	0,108	0,000		0,327	0,195	0,044	0,023	0,006	0,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja.	Pearson Correlation	,553	0,200	0,337	0,266	,653	,416	,500	,427	0,200	0,200	1	,588	0,337	0,305	,585	,663
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,327	0,092	0,190	0,000	0,035	0,009	0,030	0,327	0,327		0,002	0,082	0,130	0,002	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai karyawan.	Pearson Correlation	,467	,399	0,173	0,120	0,300	,403	0,354	0,348	0,126	0,262	,586	1	,409	,469	0,368	,576
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,044	0,399	0,560	0,137	0,041	0,076	0,082	0,540	0,195	0,002		0,038	0,016	0,064	0,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja.	Pearson Correlation	,586	0,262	,645	0,262	0,300	0,262	,590	,467	0,262	,399	0,337	,409	1	,469	0,368	,665
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,195	0,000	0,197	0,137	0,197	0,002	0,016	0,195	0,044	0,092	0,038		0,016	0,064	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	Pearson Correlation	0,386	,603	0,192	0,256	0,271	,754	,553	,526	0,123	,443	0,305	,469	,469	1	0,359	,655
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,001	0,348	0,207	0,180	0,000	0,003	0,006	0,549	0,023	0,130	0,016	0,016		0,071	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan.	Pearson Correlation	,569	,369	,482	0,331	,520	,467	,511	,454	,521	,521	,585	0,368	0,368	0,359	1	,744
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,049	0,013	0,099	0,007	0,016	0,008	0,020	0,006	0,006	0,002	0,064	0,064	0,071		0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,822	,656	,665	,524	,576	,658	,847	,809	,571	,628	,663	,576	,665	,655	,744	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,006	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

## Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	26	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	63,23	25,865	0,783	0,901
Gaji dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja.	63,23	27,385	0,600	0,908
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya.	63,27	26,845	0,600	0,908
Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman.	63,15	28,215	0,456	0,912
Sarana dan prasarana yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan.	63,50	27,220	0,496	0,912
Lingkungan kerja yang nyaman mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.	63,15	27,495	0,604	0,908
Dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja.	63,31	25,662	0,813	0,900
Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	63,23	25,945	0,768	0,902
Atasan dan rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah saya selesaikan.	63,23	27,865	0,504	0,911
Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari instansi.	63,23	27,545	0,568	0,909
Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja.	63,50	27,060	0,602	0,908
Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri saya sebagai karyawan.	63,27	27,405	0,502	0,911
Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja.	63,27	26,845	0,600	0,908
Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	63,19	27,442	0,599	0,908
Saya tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan	63,54	26,178	0,689	0,905

## Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations												
		Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi.	Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi.	Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai.	Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja.	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan.	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.	Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan.	Saya akan menerima/pendapat dari orang lain.	Kinerja Karyawan
Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi.	Pearson Correlation	1	.481	.356	.673	.312	.202	.530	.274	.187	.312	.285	.530	.671
	Sig. (2-tailed)		.013	.074	.000	.121	.323	.005	.175	.360	.121	.158	.005	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman.	Pearson Correlation	.481	1	.536	.499	.154	.603	.468	.085	.309	.309	.343	.198	.632
	Sig. (2-tailed)	.013		.005	.010	.452	.001	.016	.681	.125	.125	.086	.333	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi.	Pearson Correlation	.356	.536	1	.376	.463	.739	.333	.360	.309	.463	.598	.333	.739
	Sig. (2-tailed)	.074	.005		.058	.017	.000	.097	.071	.125	.017	.001	.097	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi.	Pearson Correlation	.673	.499	.376	1	.305	.222	.436	.084	.183	.305	.364	.329	.625
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.058		.130	.276	.026	.684	.371	.130	.068	.101	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai.	Pearson Correlation	.312	.154	.463	.305	1	.270	.135	.549	.385	.692	.381	.539	.647
	Sig. (2-tailed)	.121	.452	.017	.130		.183	.511	.004	.052	.000	.055	.004	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja.	Pearson Correlation	.202	.603	.739	.222	.270	1	.527	.074	.405	.539	.411	.291	.661
	Sig. (2-tailed)	.323	.001	.000	.276	.183		.006	.719	.040	.004	.037	.149	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	Pearson Correlation	.530	.468	.333	.436	.135	.527	1	.194	.405	.270	.411	.527	.677
	Sig. (2-tailed)	.005	.016	.097	.026	.511	.006		.341	.040	.183	.037	.006	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan.	Pearson Correlation	.274	.085	.360	.084	.549	.074	.194	1	.549	.275	.331	.435	.529
	Sig. (2-tailed)	.175	.681	.071	.684	.004	.719	.341		.004	.174	.098	.026	.005
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.	Pearson Correlation	.187	.309	.309	.183	.385	.405	.405	.549	1	.538	.254	.405	.612
	Sig. (2-tailed)	.360	.125	.125	.371	.052	.040	.040	.004		.005	.211	.040	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik.	Pearson Correlation	.312	.309	.463	.305	.692	.539	.270	.275	.538	1	.381	.539	.701
	Sig. (2-tailed)	.121	.125	.017	.130	.000	.004	.183	.174	.005		.055	.004	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan.	Pearson Correlation	.285	.343	.598	.364	.381	.411	.411	.331	.254	.381	1	.411	.663
	Sig. (2-tailed)	.158	.086	.001	.068	.055	.037	.037	.098	.211	.055		.037	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Saya akan menerima masukan/pendapat dari orang lain.	Pearson Correlation	.530	.198	.333	.329	.539	.291	.527	.435	.405	.539	.411	1	.708
	Sig. (2-tailed)	.005	.333	.097	.101	.004	.149	.006	.026	.040	.004	.037		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.671	.632	.739	.625	.647	.661	.677	.529	.612	.701	.663	.708	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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



## Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	26	100,0	
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0	
	Total	26	100,0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan serta tujuan instansi.	49,31	16,222	0,581	0,867
Saya dapat menyusun dan membantu administrasi yang sesuai dengan perkembangan zaman.	49,42	16,974	0,555	0,869
Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh instansi.	49,42	16,494	0,680	0,862
Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi.	49,54	16,418	0,523	0,871
Target kerja yang saya kerjakan selalu tercapai.	49,46	16,898	0,572	0,868
Saya memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja.	49,42	16,494	0,577	0,867
Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	49,42	16,414	0,595	0,866
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diterapkan.	49,58	17,214	0,426	0,876
Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.	49,46	17,058	0,532	0,870
Kerjasama antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik.	49,46	16,658	0,634	0,864
Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila membutuhkan.	49,65	16,315	0,573	0,868
Saya akan menerima masukan/ pendapat dari orang lain.	49,42	16,254	0,632	0,864

## Lampiran 9 Uji Normalitas

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43,40	58,48	53,96	3,487	26
Residual	-4,569	7,059	0,000	2,720	26
Std. Predicted Value	-3,028	1,296	0,000	1,000	26
Std. Residual	-1,646	2,543	0,000	0,980	26

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,72021955
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>cd</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		