

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

Khodijah¹⁾, Radjab Tampubolon²⁾, Angka Priatna³⁾

¹⁾ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²⁾ Dosen, Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³⁾ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Email : khodijah1206@gmail.com¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif korelasional, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

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

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama yang seyogianya dipelihara dengan baik oleh perusahaan atau organisasi lainnya, agar menghasilkan manajemen yang aktif dan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Keberhasilan tentunya dapat dicapai jika peraturan dan prosedur saling berhubungan dengan manusia dari suatu organisasi tersebut saling memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang

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

Optimalisasi perusahaan dapat dipertimbangkan melalui motivasi kerja pegawai

penting diperhatikan karena mampu mendorong pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan serta upaya yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang diharapkan. Jika motivasi kerja karyawan rendah, walaupun karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka kinerjanya tidak akan berkembang. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi sangat diharapkan demi perkembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas karyawan.

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

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada pegawai Perguruan Muhammadiyah Cileungsi kab.Bogor, peneliti menemukan beberapa masalah pada pegawai SMK 1, SMK 2, SMK 3, SMK 4 Perguruan muhammadiyah cileungsi kab.Bogor. Diantaranya kehadiran pegawai yang menurun, keterlambatan masuk kerja, menurunnya penyelesaian atau memecahkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta masih terdapat karyawan yang keluar masuk tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karena jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai kurang diperhatikan oleh organisasi (Perguruan Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor) maka kondisi kerja tersebut tentu akan berpotensi menjadi penyebab pegawai kurang nyaman, dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

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

Menurut Kaswan (2016:27) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi atau antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu”. Menurut Edi Sutrisno (2009:119) “motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Gibson dalam kasmir (2017:182-183) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Wiraman (2009:5) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil beberapa pendapat para ahli tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu : hasil pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab nya yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kinerja

dikatakan tinggi apabila suatu target pekerjaan dapat diselesaikan dengan batas waktu yang disediakan oleh perusahaan.

Tentu saja pengaruh dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai berdampak pada kinerja pegawai pada Cabang Muhammadiyah Cileungsi menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan diungkapkan agar menjadi bahan evaluasi dan pembelajaran dalam menjadikan pegawai sesuai kualifikasi yang diharapkan, dan peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI CABANG MUHAMMADIYAH CILEUNGI KABUPATEN BOGOR”**

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

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

Teori-Teori Motivasi Kerja

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

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Frederik memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang,

sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederik menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat. Mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka.

2. Teori Abraham Maslow

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

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis).
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).
- c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial).
- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan),
- e. *Self actualization* (aktualisasi diri).

3. Teori Motivasi Frederick Herzberg
- Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut dengan teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:
- Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factor* (faktor pemeliharaan).
 - Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

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

Metode Penilaian Kinerja

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

1. Metode Berorientasi Masa Lalu

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

diperbaharui ke kinerja yang lebih baik. Berikut ini diuraikan teknik-teknik penilaian jenis ini.

- Skala Penilaian
- Daftar Periksa
- Metode Pilihan yang Dibuat
- Metode Kejadian Kritis
- metode catatan prestasi

2. Penilaian Berorientasi Masa Depan

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

- Mengevaluasi diri
- Pengelolaan Berdasarkan
- Penilaian psikologi
- Pusat-pusat Penilaian

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

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

b. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

• Objek Penelitian

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

• Unit Analisis

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

- **Lokasi Penelitian**

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

c. Jenis dan Sumber Data Penelitian

- **Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang penulis gunakan adalah:

- Data Kualitatif, yaitu: Data yang diperoleh dari hasil survey, wawancara, dan menyebar kuesioner untuk memperoleh tanggapan.
- Data Kuantitatif, yaitu: Data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat diperoleh data kualitatif yang berupa angka-angka.

- **Sumber Data Penelitian**

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

- **Metode Pengolahan/Analisis Data**

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

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

1. Analisis Deskriptif

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

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

2. Analisis Kuantitatif

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

- **Analisis Koefisiensi Korelasi**

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

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi (- 1 ≤ r ≤ + 1)

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

- **Analisis Koefisien Determinasi**

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

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

• Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

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

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut;

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

Hasil Rata-Rata Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Tanggapan Responden (%)
Motivasi Kerja		
1	Kebutuhan fisiologis	
	a. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	86
	b. Bekerja agar dapat hidup layak.	
	c. Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.	90
	d. Dengan bekerja bias menabung untuk masa depan	82
		81

n = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan : 0,05 dan dk = n-2 dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Terima Ho jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
Artinya, ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

• Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

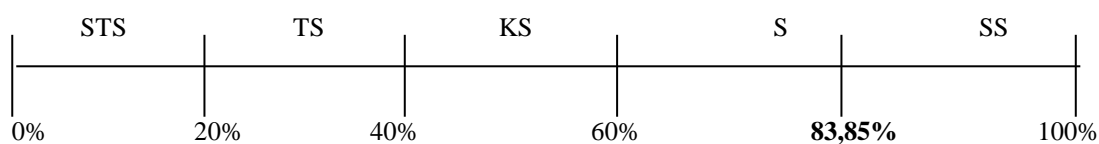
HASIL PENELITIAN

1. Motivasi Kerja Pada cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

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

2	Kebutuhan Rasa Aman a. Bekerja agar dapat tetap menjalani hidup. b. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan c. Bekerja agar dapat terhindar dari kekurangan. d. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.	79 88 87 89
3	Kebutuhan Sosial a. Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja b. Berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan berbagai masalah. c. Kompak dalam berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah d. Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian.	88 68 76 81
4	Kebutuhan Penghargaan a. Dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan b. Dengan bekerja, maka menjadi kebanggaan keluarga. c. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik d. Bangga dengan pekerjaan saat ini	84 87 83 85
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri a. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. b. Pemimpin memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja. c. Pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam bekerja. d. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	89 83 85 86
	Total	1677
	N	20
	Rata-rata	83,85

Sumber : Hasil olahan penelitian (2018)



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata dari tanggapan

responden mengenai Motivasi Kerja pegawai di cabang Muhammadiyah

Cileungsi Kab.Bogor adalah 83,85% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja

Pegawai Di Cabang Muhammadiyah cileungsi Kab.Bogor setuju.

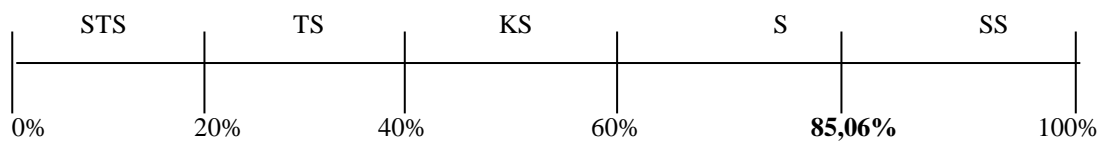
Tabel 56

Hasil Rata-Rata Kinerja Pegawai

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

	d. Selalu bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan.	88
	Total	1361
	N	16
	Rata-Rata	85,06

Sumber : Hasil olahan penelitian (2018)



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata dari tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor

adalah 85,06% dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor baik.

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

1). **Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment***

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui

hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai peruruan Muhammadiyah cileungsi kab.bogor dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 70 orang.

Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

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

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

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *Product Moment*

adalah 0,552. Dengan mengacu tabel koefisien korelasi, artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor mempunyai hubungan yang sedang. Kemudian nilai $r = 0,552 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar variabel kinerja pegawai. Selain itu, hal ini berarti

H_0 ditolak yang artinya keterikatan motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diartikan motivasi kerja yang terdapat di

perguruan muhammadiyah cileungsi memiliki hubungan yang sedang pada kinerja pegawai.

2). Analisis Koefisien Determinasi

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

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

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

- **Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

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

d. Kurva

a. Hipotesis statistik

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

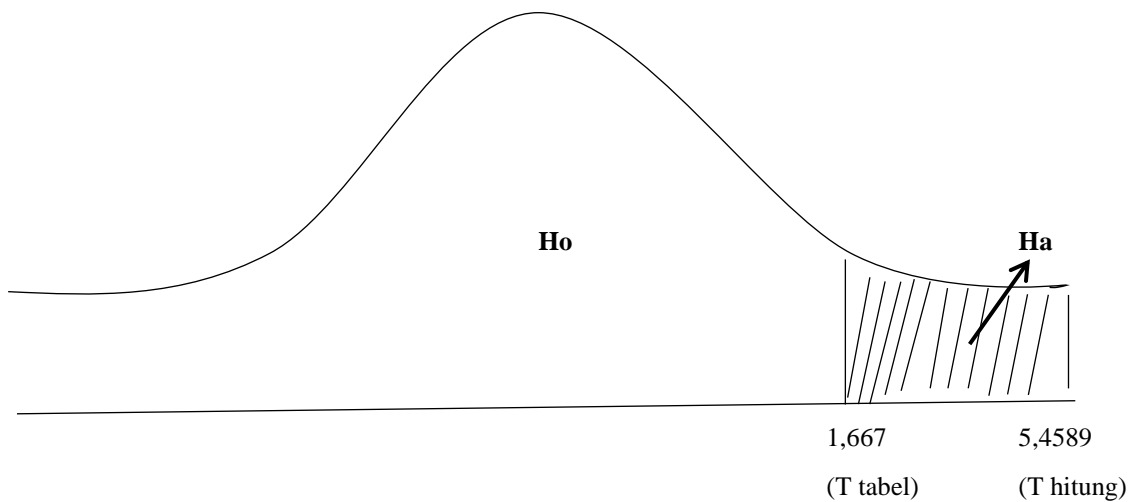
$H_0 : \rho > 0$ = artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileungsi kab.bogor.

b. Mencari nilai t_{tabel}

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

c. Menentukan t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_h &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ t_h &= 0,552 \sqrt{\frac{70-2}{1-(0,552)^2}} \\ t_h &= 0,552 \sqrt{97,8000} \\ t_h &= 5,4589 \end{aligned}$$



Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software SPSS*

Versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileugsi kab. Bogor.

Table 58

Hubungan Fungsional Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,552$ dan koefisien determinasi $r^2 = 30,47\%$. maka, hal ini mengandung arti bahwa 69,53% yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi kerja

dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 21,099 + 0,562X$. fungsi penduga tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan paada motivasi kerja maka akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,562 satuan.

SIMPULAN DAN SARAN

- Simpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang

motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada perguruan muhammadiyah cileugsi kab.bogor:

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

dijelaskan oleh factor-faktor lain oleh diluar motivasi kerja.

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

• **Saran**

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

1. Bagi Yayasan Cabang Muhammadiyah Cileungsi Kab.Bogor
Dari hasil penelitian diatas maka dapat diindikasikan beberapa kelemahan pada variable motivasi kerja pada indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan berdiskusi dengan rekan kerja untuk

memecahkan berbagai masalah, responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 68%. Lalu dengan pernyataan antar pegawai kompak dalam memecahkan suatu masalah, responden kurang setuju dengan memberikan nilai 76% untuk pernyataan tersebut. Maka untuk memperbaiki kebutuhan sosial antar pegawai, diharapkan ada solusi yang tepat dari yayasan untuk meminimalisir keluhan dari pegawai tersebut, misalnya: pelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, lakukan control pada saat pegawai bekerja, dan lain sebagainya sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan tanggapan responden yang paling kecil persentasenya dibandingkan dengan yang lain terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan “memiliki pemikiran yang luas dan berfikir inovatif” sebesar 80%, dan pernyataan “mampu menjalin kerjasama yang baik” sebesar 81%. Maka untuk memperbaikinya, diharapkan ada solusi yang tepat dari yayasan untuk meminimalisir keluhan dari pegawai tersebut, sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta

kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya: bangun kepercayaan antara pegawai dengan atasan, dengarkan dan hargai ide-ide baru dari pegawai, dorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang.

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

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, jogjakarta: Laksamana.

Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.