PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPRI SYARIAH RSUD ACHMAD MOCHTAR BUKITTINGI

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Pada program studi S1 Perbankan Syari'ah

Oleh

Widia Rina
NIM: 3318138

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
2023 M / 1444 H

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan tentunya harus memiliki karyawan yang kompeten dalam mengerjakan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang yang akan dikerjakannya. Keahlian karyawan tentunya tidak sebatas itu saja,melainkan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin membaik dan tujuan perusahaan akan tercapai.[1] Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya efisien dan efektif dan menggambarkan seberapa jauh perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terlebih dahulu.

Maka dari itu karyawan sangatlah berperan penting untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa factor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja,kulaitas dalam ketaatan prosedur disiplin,keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum,kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam

[1] Notoatmojo,Soekidjo, *pengembangan sumber daya manusia*,(Bandung: Rineka Cipta,2009), hal.124.

kerja,dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat begitu juga dengan halnya semua koperasi yang ada di bukitiinggi ini bersaing untuk meningkatkan kinerja para karyawannya salah satu diantaranya yaitu KPRI Achmad Mochtar ini perlu peningkatan dan perbaikan dalam segala aspek dari organisasi untuk mengahadapi kompetisi ini. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancer. Persaingan yang semakin ketat inilah yang memiliki organisasi untuk memiliki sumber daya yang bagus.

Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasiona,bahkan secara lokal pun persaingan semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan mampu bertahan hidup ditengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan hidup tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan.

Sumber daya manusia untuk bisa menjalankan roda kehidupannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bisa dibayangkan jika sumber daya manusia yang ada dan dimiliki organisasi ternyata

kualitasnya kurang baik,tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja kpri syariah,oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu mengorganisir semua sumber daya yang ada agar kegiatan organisasi berjalan lancer dan mampu bersaing dengan pesaingnya.

kpri syariah achmad mochtar akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan,jasmani yang sehat,kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu mengiginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah

suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan,akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kemampuan yang memadai. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan.

Dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin besar maka semakin beragam pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja,khususnya sarjana ekonomi prodi perbankan syariah,yang sangat ini kualitas kelulusannya masih dipertanyakan oleh masyarakat luas. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian akademik yang diperoleh saat dibangku kuliah saja,namun saat ini mahasiswa dituntut untuk memiliki kemampuan yang tidak mereka dapatkan saat mereka masih duduk dibangku kuliah. Oleh sebab itu, diperlukan desain pendidikan yang mempunyai kemampuan berkualitas dan sesuai realita keinginan dalam pasar kerja, agar saat mereka lulus mahasiswa telah memiliki bekal dan siap bersaing dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan manager KPRI RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi, bahwasanya jumlah data karyawan naik setiap tahun dijelaskan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Data karyawan KPRI RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

tahun 2017-2022

Tahun	Data Karyawan
2017	20 orang
2018	27 orang
2019	27 0rang
2020	17 orang
2021	22 orang
2022	25 orang

Sumber: data devisi KPRI Syariah Bukittinggi

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat ketahui bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 17 orang,di tahun 2018 terjadi penambahan karyawan menjadi 27 orang,di tahun 2019 masih tetap 27 orang jumlah karyawannya,di tahun 2020 karyawan KPRI berkurang menjadi 17 orang,penyebab berkurangnya yaitu ada yang keluar,ditahun 2021 karyawan bertambah menjadi 22 orang,dan di tahun 2022 jumlah karyawan juga bertambah menjadi 25 orang.

Berdasarkan permasalahan diatas maka disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul**:" Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI Syariah Achmad Mochtar Bukittinggi".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ,maka dapat diidentifikasikan masalah yaitu:

1. Masih kurangya sumber daya manusia yang kompeten
2. Belum maksimalnya pengembangan dan pemanfaatan teknologi

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak mengambang dan tetap berfokus pada permasalahan utama dalam proposal ini maka penulis membatasi masalah dengan membahas pengaruh kompetensi dalam peningkatan kinerja karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukitinggi ?

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :
    a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi
    b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan motivasi kerja KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

2. kegunaan penelitian

a. Secara prasyarat

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah di IAIN Bukitiingi.

b. Secara teoritis

Diharapkan dapat memeperkaya ilmu pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh kompetensi dalam peningkatan kinerja karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittingi.

c. Secara praktisi

Sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk lebih meningkatkan kualitas pengajaran dengan harapan untuk lebih menghasilkan lulusan sarjana yang lebih berkualitas dan siap kerja dibidangnya. Sebagai bahan masukan bagi suatu lembaga yang memepekerjakan tenaga kerja,sehingga mereka dapat mengetahi seperti apakah keinginan dan ekspektasi calon pekerja dalam memilih karirnya.

F. Penjelasan judul

Sebelum menguraikan proposal ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul,dengan maksud untuk menghindari kesalahpahaman pengertian. Penelitian ini berjudul “Pengaruh kompetensi dalam peningkatan kinerja karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi”. antara lain sebagai berikut :

Pengaruh	:	daya yang ada atau timbul dari suatu perbuatan seseorang yang ikut membentuk karakter atau perilaku, kepercayaan atau perbuatan seseorang[2].
Motivasi Karyawan	:	proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu[3].
Kinerja Karyawan	:	Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan[4]

[2] Yosin, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Bandung: PT. Axa Financial Indonesia, 2009), hal.23.

[3] Luthans, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang: PT. Pattindo Malang, 2015), hal. 26.

[4] Robbins, *Motivasi Kerja*, (Makasar: PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra, 2017), hal.25.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

[5]Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya Hasibuan menyatakan bahwa motivasi karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

[6]Pinder berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge, motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

[5] Bambang Siswanto, *Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia,vol.7 no. 2 2019
[6] Pinder,*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*,(bandung:citra medika)2018

Menurut Herzberg motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang[7].

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin,yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum di respon maka

[7] Ibriati Kartika Alimuddin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia, TBK Cabang Makasar* (Makasar: Universitas Hasanuddin Makasar 2012), hal.17.

akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dimuka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya,hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia,rahmat, serta rezky kepada orang-orang yang memiliki semnagat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak aka nada yang memenuhi semua kebutuhan kita, tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

3. Teori-teori motivasi

Dibawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Motivasi menurut Maslow

Menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau lima hirearki yaitu:

1. Kebutuhan psikologis (pysicological) antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety) antara keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (social) antara lain kasih saying, rasa memiliki, diterima bik, dan persahabatan,
4. Kebutuhan penghargaan (esteem/respected) antara lain penghormatan diri seperti harga diri,otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktalisasi diri (self-fulfillmrnt), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan penentuan kebutuhan diri.

b. Teori amaotivasi menurut Douglas McGregor

Teori ini lebih dikenal dengan teori X dan Y dari McGregor dimana pada teori tersebut manusia di bedakan kedalam dua kategori yaitu manusia X dan manusia Y berdasarkan asumsi-asumsi diantaranya: menurut teori X, empat asumsi yang di pegang para manager adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara intheren tidak menyukai kerja jika dimungkinkan akan mencoba menghndarinya
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah

Kontras dengan pandangan yang negative mengenai kodrad manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif yang disebutkan sebagai teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan yang alami yang sama dengan istirahat atau bermain
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima bahkan mengusahakan tanggung jawab
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manjemen

Motivasi yang diterapak pada karyawan yang tergolong dalam kategori manusia Y ini adalah motivasi positif yaitu dengan memberi pujian, penghargaan, dan tindakan lain yang bersifat positif

c. Teori Motivasi menurut Frederick Herzberg

Teori ini sering disebut juga sebagai Teori Motivasi dan Higiene *(Motivation Hygiene Theory).* Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan, bukan ketidakpuasan seperti umumnya dikemukakan oleh para pakar motivasi lainnya. Penekanan pada teori ini adalah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi aspek motivasilah yang penting. Tetapi jika tidak ada kepuasan, aspek hygiene lah yang menonjol.

Menurut teori ini fakto-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah:

1. Prestasi atau achievement
2. Pengakuan atau recognition
3. Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
4. Tanggung jawab atau responsibility
5. Kemajuan atau advancement

Sedangkan pada faktor hygiene meliputi:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan

2. Supervise
3. Hubungan dengan para supervisior
4. Kondisi kerja
5. Gaji
6. Kehidupan pribadi
7. Hubungan dengan para bawahan
8. Status dan kepastian

d. Teori “ERG”

Menurut Clayton Aldelfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa “manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan, (existence,relatedness, and growth- ERG). Sepintas Teori Aldelfer ini mirip dengan teori Maslow, hanya bedanya pada teori Aldelfer ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan dan pemuasannya tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Dengan kata lain Aldelfer menolak pendekatan hirearki yang dikemukakan Maslow.

e. Teori Motivasi Menurut David McClelland

Salah satu teori yang popular dikalangan praktisi manjemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland seorang ahli psikolog dari Universitas Harvard. Teori tersebut dikenal dengan

Teori Kebutuhan yang isinya menggolongkan kebutuhan ketiga jenis yaitu prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan.

4. Prinsip-prinsip dalam motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi, dalam memotivasi kerja,karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pemimpin.
b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan mudah dimotivasi kerjanya.
c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
d. Prinsip pendeglsian wewenang, pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi

termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian, pemimpim memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Indikator motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah antara lain sebagai berikut :

a) Tanggung jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
b) Prestasi kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
c) Peluang untuk maju, Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
d) Pengakuan atas kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
e) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal. Dijelaskan antara lain sebagai berikut :

a. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu.

menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang[8]. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah menunjukkan bahwa ada 17 hubungan yang positif antara

[8] Faustino Cardoso Gomes,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung;Remaja Rosdakarya,2009), hal.18

harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

7. Jenis-Jenis Motivasi

mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a. Motivasi Positif (intensif positif) Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

b. Motivasi Negatif Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

8. Fungsi Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/ individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri

mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. [9]Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan; dan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

Sudirman mendefinisikan fungsi motivasi terdapat 3, yakni:

a. Mendorong individu untuk melakukan sesuatu, motivasi dalam hal ini yaitu motor penggerak melalui masing-masing aktivitas yang akan dikerjakan.
b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang akan diwujudkan, sehingga motivasi bisa memberikan aktivitas serta arah yang harus dikerjakan selaras pada rumusan tujuannya.
c. Menyeleksi perbuatan, yakni menetapkan tindakan-tindakan apa yang harus dikerjakan yang selaras untuk mewujudkan tujuan,

[9] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta:CV.Haji Masagung,2007),hal.40

dengan menyisihkan tindakan-tindakan yang tidak berguna untuk tujuan tersebut

Menurut pendapat Diwan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan suatu keadaan tegang (tention) dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental).

Bila kebutuhan terpenuhi, ketegangan akan melemah sampai timbul ketegangan lagi dengan munculnya kebutuhan baru. Inilah yang disebut motivasi. Tidak semua pelaku mengikuti pola daur seperti itu. Bila determinan yang menimbulkan kebutuhan itu tidak ada lagi, maka daur tidak terjadi. Berangkat dari paparan di atas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan individu itu sendiri dan berbagai faktor internal yang membuat seseorang puas. Menurut Hasibuan, pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk:

1. mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
3. meningkatkan produktivitas kerja;

4. mempertahankan loyalitas dan kestabilan serta menurunkan tingkat absensi karyawan; dan
5. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; dengan demikian motivasi berfungsi untuk:
    a) meningkatkan hasil kerja;
    b) mempercepat proses penyelesaian pekerjaan; dan
    c) sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

[10] Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan hidup bermasyarakat dan bisa berintegrasi dengan masyarakatnya, hingga melahirkan proses sosial dan relasi sosial, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya seperti makan, minum, sandang dan papan di samping membutuhkan status (kedudukan) sosial yang baik. Karena itu dalam tindakannya manusia didorong oleh tuntutan tersebut. Sehubungan dengan tuntutan tersebut maka azas motivasi (ekstrinsik) pada pegawai dengan mengacu kepada pendapat Hasibuan adalah:

1. Azas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

[10] Moekijat,Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,(Bandung:Bina Aksara).2020

2. Azas komunikasi, yaitu menginformasikan tujuan yang akan dicapai dengan jelas, cara mengerjakan, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Azas pengakuan, berupa pemberian penghargaan, pujian, dan pengakuan yang wajar kepada bawahan sesuai dengan prestasi kerjanya
4. Azas adil dan bijak
5. Azas perhatian timbal balik, bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, atasan memberikan alat dan jenis motivasi untuk peningkatan prestasi kerja sama saling menguntungkan).

Manusia pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga dalam situasi sulit kita sering mendengar ungkapan dari seseorang: "pekerjaan apa saja, yang penting bisa menyambung kehidupan". Kebutuhan hidup tidak hanya bersifat materi saja, tetapi juga immateri, berupa kepuasan batin, kesenangan dan kegembiraan karena prestasi kerja. Karena itu, manusia juga memerlukan pengakuan terhadap prestasi kerjanya supaya ia mencapai kepuasan batin. Aktivitas perilaku biasanya muncul karena ada tujuan, maka para pemimpin atau atasan dalam memotivasi bawahan dalam organisasinya harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Kepentingan individu itu melekat pada masing-masing orang dan dibawa ke dalam organisasi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam sebuah organisasi terdapat dua pola kepentingan, yaitu

kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Tingkat kepuasan dan pengabdian seseorang kepada organisasi pada dasarnya tergantung pada sejauhmana kedua bentuk kepentingan itu saling bersesuaian. Dalam konteks inilah diperlukan peran pimpinan organisasi untuk mengadakan bimbingan kepada bawahan, agar kepentingan bawahan tersebut tidak kontradiktif dengan kepentingan organisasi.

B. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan pengertian kinerja dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi antara lain sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang mereka kerjakan". (Q.S. An- Nahl : 97).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Moeheriono

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerja. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energy yang dikeluarkan,kinerja diukur dari segi hasil.

"*Output drive from processes, human or otherwise*" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) menurut Smitti dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, sedangkan mathis et al. [11]terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira "menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan"[12].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

---

[11]Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen sumber daya manusia,* (Bandung: RefikaAditama,2005), hal. 89

[12] Foster, Bill. *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan*. (Jakarta: PPM , 2011), hal.. 97.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Seperti yang disampaikan Waridin kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang bertanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan mora dan etika.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang dalam memainkan baginya dalam melaksanakan strategi oreganisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja

pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.[13]

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaan. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaiputri mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indicator sebagai berikut:

a. kuantitas kerja,yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
b. kualitas kerja,yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
c. ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam melaksanakan kegiatan[14].

3. Kriteria Kriteria Kinerja

[15]Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan,suatu tim,atau suatu unit kerja secara bersama-sama. Dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kinerja antara lain sebagai berikut:

[13] Kumorotomo. *Manajemen Kinerja…,* hal. 26
[14] Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing,2018),hal.84.
[15] Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga),2016.

a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan,kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri bagaimana pada seseorang,bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b) Kriteria berdasarkan prilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.

c) Kriteria berdasrkan hasil,kriteria ini semakin popular dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau diihasilkan ketimbang bagaimana sesuatui di capai atau dihasilkan.

d) Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

    1. Kualitas kerja : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
    2. Pengetahuan pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

3. Kreativitas : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
4. Kerja sama : kesedian untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesame anggota organisasi.
5. Ketergantungan : kesdaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyesalan kerja.
6. Inisiatif : semangat untuk melaksanakan dan dalam memperbesarkan tanggung jawab.
7. Kualitas personal : menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi[16].

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

[17]Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan anda untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan kita untuk terus fokus,mendorong diri sendiri,dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu,motivasi bekerja sebagai elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja begitu besar. Tanpa komponen ini,kita akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan

[16] Doni Bachtiar, *Pengaruh motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Jurnal analisis managemen) No.1, 2012.

[17] Agrasadya ,Yanita,*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bina Karya PropertindoGroup*, (jurnal manajemen vol.1). 2020

perusahaan. Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Kita dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai keahlian, keteramoilan dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa kita pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Pinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui jika terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran dan tujuan tercapai. Hasil penilaian kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan sumber daya manusia organisasi. Menurut Wilson Bangun mengemukakan bahwa bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain,evaluasi antar individu dalam organisasi,pengembangan dalam diri setiap individu,pemeliharaan system dan dokumentasi:

1. Evaluasi Antar Individu

   Dalam organisasi penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi maanfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu

   Dalam organisasi penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

   Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain: pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim,penrencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

   Penilaian kinerja akan memebrikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

C. Kajian terdahulu

Penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama namun sebelumnya juga telah banyak dilakukan penelitian tentang hal ini,namun terdapat perbedaan terkait dengan yang akan penulis teliti,kajian terdahulu tersebut yaitu :

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Andi Kafrawi Jafar	Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa	Variabel motivasi ini salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di dalam asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
2.	Abdal Fadilah	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Properti Pekanbaru	Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai motivasi kerja bahwa tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator karyawan memperoleh gaji sesuai kebutuhan dengan skor 156. Sedangkan indikator terendah adalah pada karyawan saling mendukung dengan skor 136. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden tersebut berada pada kategori baik.
3.	Rido Sanjaya	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam	Kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat sangat tinggi dilihat dari 5 indikator motivasi kerja terdapat 3 indikator yaitu tanggung jawab,disiplin, dan pelayanan. Sehingga pegawai dinas sosial tenaga kerja dan

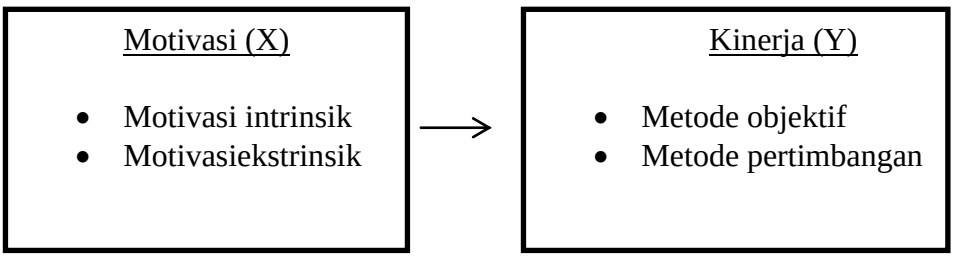
			transmigrasi kabupaten pesisir barat menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
4.	Doni Bachtiar	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Aqua Tirta Investama di klaten,karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha berbunyi "ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua tirta investama diterima". Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah.
5.	Djoko Wijono	Pengaruh Motivasi Kerja Terhdap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja terdiri dari variabel achievement,recognition,dan wages hanya sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk working condition secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Bambang Siswanto	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja	Variabel motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan

		Karayawan.	mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran

Pada KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi setiap waktu karyawannya dituntut untuk meningkatkan pelayanan terhadap nasabah yang mana sesusai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan aset yang utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka karyawan diberikan motivasi secara tepat, motivasi yang dimaksud adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka piker dibawah ini.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis

   Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

2. Pendekatan penelitian

   Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mode ppenelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan lokasi penelitian

1. Waktu

   Waktu penelitian ini dimulai pada bulan maret 2022 sampai penelitian ini selesai.

2. Lokasi

   Lokasi penelitian ini dilakukan di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi yaitu 12 karyawan.

D. Sumber dan teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu:

1. Sumber data
   a. Data primer

      Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

   b. Data sekunder

      Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga dan biasanya dalam bentuk angka/kuantitatif. Data sekunder merupakan sumber data dan penelitian yang diperoleh baik berupa keterangan maupun liberator yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber data yang diperoleh dari buku,jurnal data,informasi mengenai pengaruh pendidikan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan,serta penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian ini.

2. Teknik pengumpulan data

Dalam metode penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu obswevsi, survey dan pustakaan.

a. Definisi operasional variabel

1) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah prilaku seseorang di dalam organisasi,tingkat usaha,dan kegigihan di dalam mengahadapi rintangan.

b. Instrument penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Angket atau kuisioner merupakan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal hal yang diketahui. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
2) Dokumentasi, pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data dokumen yang berkaitan dengan catatan catatan, buku buku dan *literature.*

E. Teknik analisis data

1. Uji kualitas data

   a. Validitas

      Validitas adalah suatu langkah penguji yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbamdingan nilai *corrected item-total corrected*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Jika *corrected item-total corrected* lebih besar dari table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.

   b. Reliabilitas

      Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari varibel atau konstruk, suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. untuk mengetahui realibilitas angket digunakan perhitungan dengan teknik *alpha cronbach.*

      Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 (ri $\geq$ 0.60), maka angket tersebut dikatan reliable[18].

[18] Rangga Mahardika,dkk*," Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*,(malang:PT.Axa Financial Indonesia Sales).2017

2. Uji asumsi dasar

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variable yang diperoleh tarsebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunkan untuk pengujian normalitas data tiap variable dalam penelitian inin adalah *Kolmogorov smirnov* dengan kriteria kenormalan sebagai berikut: [19]

1. siginifikasi $\alpha = 0.05$
2. jika sig > α maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. jika sig < α maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Homogenitas

[20]Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variasi tersebut homogeny, maka dilakukan uji *levene,* yaitu tes uji *of homogeneityof variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut:

1) Signifikasi $\alpha = 0,05$
2) Jika sig > α maka variansi setiap sampel sama (homogen)

[19] Surya Eka Priyatna,"*analisis statistic rangkaian penelitian kuantitatif menggunakan spss*,(medan:yayasan kita menulis),2020.
[20] Djoko wijono. Dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,jurnal maksipreneur,vol.ll, no2,2013

3) Jika sig < α maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Pengujian hipotesis

1. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dependent dan independent antara lain sebagai berikut :

$Y = a + bx$

(1) Uji-t (persial)

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Bila hasil pengujian statistic menunjukkan sig < alpha 0,05 maka Ha diterima, berarti variabel independenya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa sig > alpha 0.05. maka Ha ditolak berarti variabel independennya tidak mempinyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam memberikan interprestasi secara sederhana terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada umumnya digunakan sebagai berikut:

NILAI INTERVAL	KEKUATAN HUBUNGAN
0,00-0,20	Sangat rendah
0,20-0,40	Rendah
0,40-0,70	Sedang
0,70-0,90	Kuat
0,90-100	Sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

1. Sejarah berdirinya KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

Koperasi itu berdiri 42 tahun lalu tepatnya pada desember 1997 oleh 27 anggota pertama yang juga merupakan pegawai rumah sakit. Koperasi itu

adalah salah satu yang terbaik di Sumatra barat bahkan di Indonesia, sebagai bukti koperasi yang sekarang telah memiliki anggota 679 orang. Itu pernah menerima penghargaan koperasi berprestasi tingkat nasional pada tahun 2012 dan 2015. Asset saat ini tidak main-main Rp.29,5 miliar. Hingga 2018 koperasi itu mampu menyalurkan kredit Rp. 22 miliar pada anggotanya. Pada posisi itu,seluruh transaksi dilakukan masih menggunakan pola konvensional yang mengunakan bunga. Tidak ada persoalan terkait kinerja koperasi yang sebenarnya, kredit macetnya juga tidak terlalu tinggi hanya 23% itupun adalah tunggakan yang lama-lama, hanya saja anggota merasa sudah saatnya koperasi itu untuk hijrah menggunakan pola syariah yang dinilai lebih cocok.

Perasaan saat menggunakan produk koperasi juga lebih nyaman karena tidak ada lagi riba. Keinginan untuk hijrah itu semakin mengerucut dalam rapat anggota tahunan (RAT) 2018. Anggota berharap dengan pola itu manfaat dari koperasi tidak hanya terbatas di dunia saja tetapi juga nanti di akhirat. Ketua Koperasi Pegawai Negeri (KPRI) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Achmad Mochtar Bukittinggi Dr.Nazdi S.Pa bersama pengurus dan manager Yosi Afianto. Sebelumnya juga telah ada anggota menyuarakan tetapi belum menyeluruh. Mereka yang bersuara itu bahkan keluar dari koperasi karena keinginannya belum terwujud. Baru setelah RAT tahun 2018 itu anggotanya menyatakan sepakat untuk beralih sehinga pengurus segera mengambil langkah untuk mengubah pola koperasi itu.

2. VISI DAN MISI KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

(1) VISI KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

Menjadikan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi sebagai badan usaha ekonomi keragyatan yang mampu memenuhi kebutuhan anggota dan masyarakat melalui usaha bersama,dari,oleh,dan untuk anggota.

(2) Misi KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

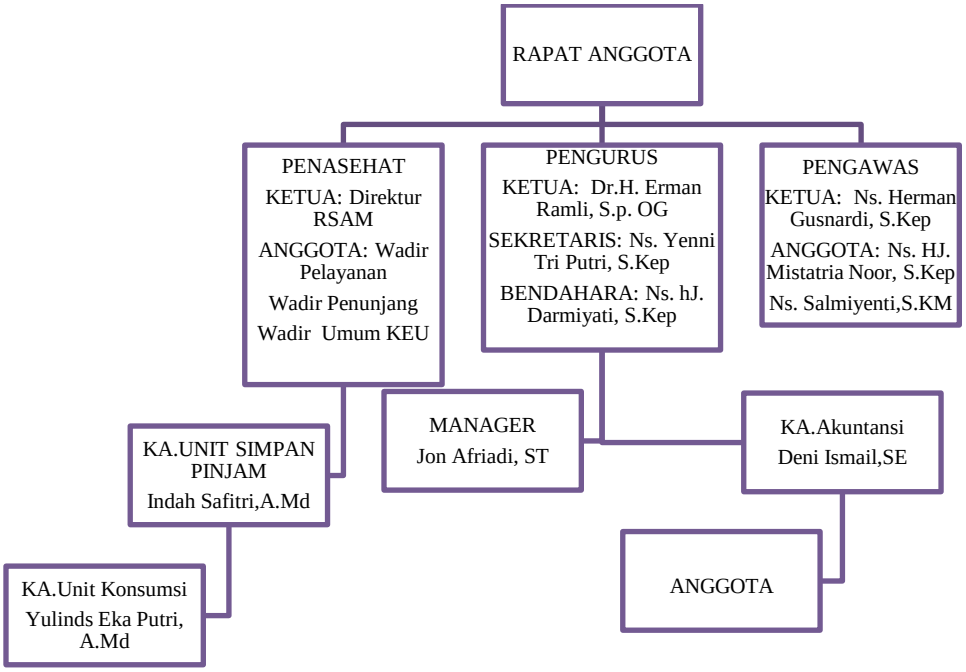
Untuk mencapai misi yang di harapkan maka KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi memiliki misi yaitu:

a. Menciptakan manajemen usaha yang sehat,professional dengan sistem layanan efektif dan efisien berdasarkan prinsip syariah.
b. Melaksanakan dan meningkatkan layanan kepada anggota dan non anggota berdasarkan prinsip syariah.
c. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara internal dan eksternal secara berkesinambungan.berdasarkan prinsip syariah.
d. Menciptakan peluang usaha baru berdasarkan prinsip syariah.
e. Meningkatkan kerjasama dengan stake holder yang saling mrnguntungkan berdasarkan prinsip syariah.

(3) Tujuan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

a. Untuk mensejahterakan perekonomian anggota sesuai dengan aturan dan akhlak syariah.
b. Menjalin keadilan dan persaudaraan sesame anggota,serta
c. Membagi pendapatan dan kekayaan antar anggota secara merata berdasarkan konstribusi yangdiberikan.

(4) Stuktur Organisasi KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar



Penjelasan struktur diatas sebagai berikut:

1. Pengurus

Tugas pengurus adalah sebagai berikut

a) Mengelola koperasi syariah dan usahanya

b) Melakukan segala pembuatan hukum dan atas nama koperasi syariah

c) Mengajukan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan belanja koperasi syariah

d) Menentukan penerimaan anggota baru,penolakan anggota,serta pemberhentian anggota
e) Menyelenggarakan rapat anggota dan rapat pengurus
f) Membantu pelaksanaan tugas pengawas dan memberikan keterangan dan memperlihatkan bukti bukti yang diperlukan
g) Memberikan penjelasan dan keterngan kepada anggota mengenai jalannya organisasi dan usaha koperasi
h) Menyusun,mengajukan kepada rapat anggota dan melaksanakan rencana kerja dan rancangan anggaran pendapatan,dan
i) Mengontrol jalannya kegiata yang dilakukan pengelola koperasi seperti administrasi,usaha,dan keuangan serta administrasiinventaris secara tertib
j) Memelihara kerukunan anggota dan mencegahsegala hal yang menyebabkan timbulnya perselisihan
k) Menindak lanjuti hasil rekomendasi pengawas
l) Melakukan terobosan terobosan di bidang usaha ke pihak ketiga lainnya
m) Mencari peluang usaha baru dan menguntunhkan (kemitraan).

2. Pengawas

Tugas pengawas adalah sebagai berikut:

a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi
b) Meneliti catatan dan pembukuan yang ada pada koperasi
c) Memberikan koreksi,saran,teguran,dan peringatan kepada pengurus
d) Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga
e) Membuktikan laporan penulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawas kepada para anggota

3. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dewan pengawas syariah sebagai berikut:

a) Memberikan kesehatan nasehat dan saran kepada pengurus dan pengawas serta mengawasi kebijakan dan kegiatan pengelolaan koperasi syarah agar sesuai dengan prinsip syariah yang ditetapkan oleh DSN-MUI
b) Menilai aspek syariah terhadap pedoman operasional produk yang dikeluarkan koperasi syariah
c) Mengkaji produk dan jasa baru yang belum ada fatwa untuk dimintak fatwa kepada DSN-MUI
d) Mengawasi perkembangan produk baru
e) Melakukan riview secara berkala terhadap produk produk simpanan dan pembiayan syariah

f) Dalam pelaksanaan ayat (1) diatas pemeriksaan oleh pengawas diadakan sekali dalann (4) bulan dan apabila diperlukan pengawas dapat melakukan pemeriksaan sewaktu waktu

g) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan /pemeriksaanya dalam 1 rangakap diserahkan kepada pengurus untuk dijadikan bahan kebijakan

h) Harus merahasiakan hasil pengawasan dan pemeriksaan terhadap pihak ketiga

4. Manager

Tugas manager adalah sebagai berikut:

a) Mentaati segala ketentuan yang telah diatur dalam anggaran dasar,anggaran rumah tangga,keputusan rapat anggota,kontrak kerja,dan ketentuan lainnya yang berlaku pada koperasi syariah yang berkaitan dengan pekerjaannya

b) Melaksanakan kegbijaksanaan pengurus dan pengelolaan usaha koperasi syariah

c) Memajukan koperasi syariah di bidang usaha msing masing sehingga berdaya guna dan berhasil guna

d) Membantu pengurus melakukan terobosan terobosan di bidang usaha kepihak ketiga lainnya

e) Membantu pengurus mencari peluang usaha yang baru dan menguntungkan

(kemitraan)

f) Mengembangkan usaha dan kemampuan diri untuk melaksanakan tugas yang dibebankan oleh pengurus

g) Membantu pengurus membuat rancangan pedoman pelaksanaan,pengelolaan usaha usaha serta standar operasional prosedur yang akan disahkan oleh para anggota

h) Menanggung krugian usaha koperasi syariah sebagai akibat dari kelalaiannya dan atau tindakan yang disengaja dilakukannya pelaksanaan tugas selaku manager

5. Karwayan

Tugas karyawan adalah sebagai berikut

a) Menaati segala peratuan dan ketentuan yang telah diatur dalam anggaran rumah tangga,keputusan rapat anggota ,kontrak kerja, dan ketentuan lainnya yang berlaku pada koperasi syariah yang berkaitan dengan pekerjaannya

b) Melaksanakan kebijakan manager dan pengurus dalam pengelolaan usaha koperasi syariah

c) Menunjukkan koperasi syariah di bidang usaha masing masing sehingga berdaya guna dan berhasil guna

d) Membantu manager melakukan terobosan terobosan di bidang usaha yang baru dan menguntungkan (kemitran)

e) Mengembangkan usaha dan kemampuan diri untuk melaksanakan tugasnya yang dibebankan oleh manager

f) Menanggung kerugian usaha koperasi syariah sebagai akibat dari kelalaiannya dan atau tindakan yang disengaja dilakukannya pelaksanaan tugas selaku karyawan

(5) Jenis Layanan di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

a. Simpan pinjam

Sistem simpan pinjam di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar bersifat sukarela dan tidak mengikat setiap nasabah yang membayarnya,pinjaman jangka panjang diberikan kepada nasabah dengan maksimal sebesar Rp.500.000.000 dengan jangka waktu yang angsurannya maksimal 120 bulan.

b. Minimarket

Kegunaan minimarket yang ada di KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi yaitu setiap nasabah yang meminjam di koperasi tersebut bisa belanja di minimarket tersebut, adapun barang yang dijual di minimarket tersebut adalah barang kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti: skincare, bahan pokok,perlengkapan tulis, dan juga perlengkapan rumah tangga.

c. Rumah

Fungsi rumah di KPRI Syariah Achmad Mochtar Bukittinggi adalah bagi karyawan yang rumahnya jauh dari koperasi tersbut

boleh tinggal di rumah tersebut,luas tanah perumahan yang ada di koperasi tersebut kira-kira 4 m dan panjang nya kira-kira 3 m,system pembelian perumahan koperasi ini dilakukan tanpa bank,tanpa bunga,tanpa denda, tanpa asuransi,tanpas sita, dan tanpa akad yang bermasalah.

B. Profil Responden KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

Gambar. 4.1
Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	Laki-laki	3	30%
2	Perempuan	9	70%
JUMLAH		12	100%

Sumber,hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Dari data yang terkumpul diatas, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 3 orang dengan persentase 30%, sedangkan dari jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang dengan persentase 70%. Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan usia bisa kita lihat pada tabel dibawah ini:

Gambar. 4.2
Umur Responden

NO	USIA	FREKUENSI	PESENTASE
1	25-35 tahun	8	90%
2	35-45 tahun	2	5%
3	50-55 tahun	2	5%
JUMLAH		12	100%

Sumber, hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 90%, responden yang berusia 35-45 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5%, dan responden yang berusia 50-55 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Sedangkan dari segi pendidikan terkahir dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Gambar. 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	SD	0	
2	SLTA Umum	1	15%
3	SLTA Kejuruan	3	20%

4	Diploma	4	30%
5	S1	4	35%
6	S2	0	
7	S3	0	
JUMLAH		12	100%

Sumber, hasil penelitian lapangan (data diolah)

Dari hasil angket yang diperoleh berdasarkan pendidikan terkahir dengan latar belakang pendidikan tingkat SLTA Umum berjumlah 1 orang dengan persentase 15%, responden dengan latar belakang pendidikan tingkat SLTA Kejuruan berjumlah 3 orang dengan persentase 20%,latar belakang pendidikan tingkat diploma berjumlah 4 orang dengan persentase 30%, dan yang terakhir latar belakang pendidikan tingkat S1 berjumlah 4 orang dengan persentase 35%. Sedangkan dari segi lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar. 4.4
Lama Responden Bekerja

NO	LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PERSENTASE
1	5-10 TAHUN	5	40%
2	10-20 TAHUN	5	40%

3	20-30 TAHUN	2	20%
JUMLAH		12	100%

Sumber, hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Dari hasil angket yang diperoleh berdasarkan lama reponden bekerja yaitu responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 40%, responden yang bekerja selama 10-20 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 40%, dan yang terakhir responden yang bekerja selama 20-30 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 20%.

Gambar. 4.5
Jabatan Responden

NO	JABATAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	KASIR	4	40%
2	UNIT HEAD USPPS	1	5%
3	STAF PEMBUKUAN	2	30%
4	UNIT PRAMUNIAGA	1	5%
5	ACOUNTING	1	5%
6	STAF	1	5%
7	GUDANG	2	30%

JUMLAH	12	100%

Sumber, Hasil penelitian lapangan 2023, (data diolah)

Sedangkan dari segi jabatan yang bekerja sebagai kasir berjumlah 4 orang dengan persentase 40%, responden yang bekerja sebagai unit head uspss berjumlah 1 orang dengan persentase 5%, responden yang bekerja sebagai staf pembukuan berjumlah 2 orang dengan persentase 30%, yang bekerja sebagai unit pramuniaga berjumlah 1 orang dengan persentase 5%, sebagai accounting berjumlah 1 orang dengan persentase 5%, responden yang bekerja sebagai staf berjumlah 1 orang dengan persentase 5%,dan yang terkahir bekerja dibagian gudang berjumlah 2 orang dengan persentase 30%.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validasi yang digunakan untuk mengukur apakah valid atau sahnya pernyataan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validasi pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *spss statistic version 26.* Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan skor total pada

tingkat signifikan 5% dan jumlah smpel 10 orang untuk pengujian validitasnya.

Gambar 4.6 Uji Validitas 12 Responden

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung Item	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,572	0,576	Valid
	X2	0,751	0,576	Valid
	X3	0,765	0,576	Valid
	X4	0,694	0,576	Valid
	X5	0,802	0,576	Valid
	X6	0,554	0,576	Valid
	X7	0,802	0,576	Valid
	X8	0,802	0,576	Valid
	X9	0,831	0,576	Valid
	X10	0,506	0,576	Valid
	X11	0,266	0,576	Valid
	X12	0,653	0,576	Valid
	X13	0,582	0,576	Valid
	X14	0,475	0,576	Valid
	X15	0,060	0,576	Valid
	X16	0,041	0,576	Valid
	X17	0,157	0,576	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,603	0,576	Valid
	Y2	0,882	0,576	Valid
	Y3	0,882	0,576	Valid
	Y4	0,775	0,576	Valid
	Y5	0,841	0,576	Valid
	Y6	0,873	0,576	Valid
	Y7	0,831	0,576	Valid
	Y8	0,611	0,576	Valid
	Y9	0,823	0,576	Valid
	Y10	0,060	0,576	Valid
	Y11	0,792	0,576	Valid
	Y12	0,841	0,576	Valid
	Y13	0,792	0,576	Valid
	Y14	0,473	0,576	Valid

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Dari tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa nilai r hitung pada kolom r hitung pada masing-masing item memiliki r hitung tidak sama besar begitu juga dengan r tabel. Maka pada pada penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa r tabel di dapat dengan tingkat signifikan 0,05 uji dua sisi menggunakan rumus df = N – 2 berarti df = 12 – 2 = 76. Jadi dapat dikatakan tabel r tabel dengan nomor 76 yaitu 0,576 yang berarti bahwa secara keseluruhan semua pernyataan variabel sudah valid.

b) Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas di lakukan untuk melihat kestabilan atau keakuratan yang ditunjukkan atas instrument pengukuran. Uji realibilitas ini dijelaskan dengan mendiskripsikan masing-masing variabel motivasi (X) dan kinerja (Y) yang di uraikan melalui tabel sebagai berikut:

Gambar . 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
816	17

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach’s Alpha bernilai 0,816 dengan jumlah 17 items pernyataan melalui hasil dari data responden kepada karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

Gambar. 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kiner (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
921	14

Sumbe: Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha bernilai 0,921 dengan jumlah 14 items pernyataan melalui hasil dari data responden kepada karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

Gambar. 4.9 Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	17	0,816	Reliabel
Y	14	0,921	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa pada variabel motivasi (X) memiliki 17 pernyataan, variabel kinerja (Y) memiliki 14 pernyataan. Dari semua pernyataan pada setiap semua varibael yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 31 pernyataan. Sebagaimana pertimbangan pilihan oleh responden untuk kelengkapan data penulisan. Melalui data yang diperoleh dari 31 pernyataan pada semua variabel yang terkait dalam penelitian dan diolah melalui SPSS. Penulis merangkum bahwa Cronbach Alpha lebih dari 0,05 dinyatakan reliable. Dapat dilihat dari variabel motivasi (X) Cronbach's Alpha bernilai 0,816 > 0,5 variabel kinerja (Y) Cronbach's Alpha bernilai 0,921 > 0,5. Maka dari itu penulis menyimpulkan dari tabel diatas bahwa pada variabel motivasi (X) dan kinerja (Y) dikatakan reliabel

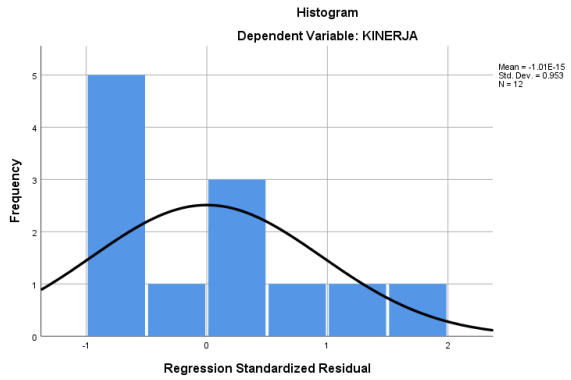
2. Uji Asumsi Dasar

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji Normalitas yang digunakan adalah uji *histogram dependent variabel*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikasi lebih besar dari 0,05. Pengujian ini dijelaskan melalui pada gambar 4.1 antara lain sebagai berikut

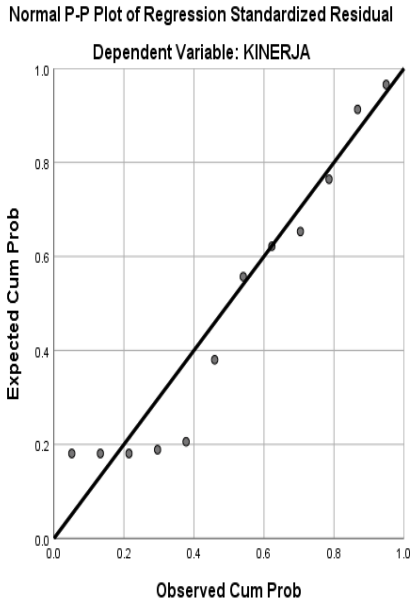
Gambar 4.1

Grafik Histogram Variabel Dependen



Gambar 4.2

Pola Normal P-Plot Variabel Dependen



Dengan melihat tampilan gambar grafik histogram maupun grafik normal plot pada variabel dependen kinerja, dapat disimpulkan bahwa kedua grafik histogram memberikan distribusi yang simestris. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar berjarak disekitaran

garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa terdistribusi secara normal. Jadi, hasil dari kedua grafik tersebut pada variabel dependen kinerja seluruhnya menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

Gamba. 4.3. kolmogrof smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32857170
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.169
Test Statistic		.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.5 uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* Menunjukkan bahwa nilai p dari nilai asymp sig sebesar 0,594 lebih besar dari 0,05 sehingga penulis menyimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau berbeda, taraf signifikan > 0,05. Di jelaskan melalui tabel 4.6 antara lain:

Gambar . 4.4 Uji Homogenitas

ANOVA

variabel

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	504.167	1	504.167	14.046	.006
Within Groups	789.667	22	35.894		
Total	1293.833	23			

Sumber : hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Pada gambar 4.4 diatas berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS dapat diperoleh nilai r(Sig) lebih kecil dari pada tingkat α (alpha)

yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga skor pada variabel motivasi (X) menyebar secara Homogen.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka di dapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 29 yang dilihat dari tabel berikut:

gambar. 4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.973	13.093		5.268	000
	Motivasi Kerja	138	190	224	727	484

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Pada gambar 4.5 nilai constan (a) adalah 68.973 sedangkan nilai motivasi (X) adalah 138. Maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 68,97 + 0,138 + e$$

Menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi sebesar 727 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan,maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,138 artinya motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat 0,138.

Dari tabel coefficient diketahui nilai th 727 > tt adalah 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima,yang berarti ada pengaruh signifikan variabel motivasi (X) terdapat variabel kinerja karyawan (Y) pada KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi.

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen pada tingkat signifikan 5%. Pada tabel 4.8 menerangkan mengenai Uji Parsial (Uji t) antara lain sebagai berikut

Gambar . 4.6 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.973	13.093		5.268	000
	Motivasi Kinerja	138	190	224	727	484

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Uji t pada motivasi (X) di dapatkan t hitung sebesar 0,727 dengan signifikan t sebesar 0,000. Karena t hitung (0,727) > t tabel (2,228) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 maka berada dibawah 0,05 maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Uji Determinasi (R^2)

Menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadradkan koefisien korelasi. Nilai koesfisien determinasi (R) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas (X) bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R^2 - 0). Artinya variabel dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Yang dapat dijelaskan pada tabel 4.9 mengenai Uji Determinasi antara lain sebagai berikut:

Gambar . 4.7. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	224	050	045	4.53984

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kinerja

Sumber : Hasil penelitian lapangan 2023 (data diolah)

Dari gambar 4.7 diatas menjelaskan bahwa nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,224. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,050 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 0,050%.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar ". Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa:

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan antara Variabel Motivasi (Independen) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Dependen) pada KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai t hitung 727 sedangkan nilai t tabel 2,228 menunjukkan angka 0,000 yang berada diatas 0,005 atau 5%.

Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu mootivasi seringkali diartikan juga sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu menurut Hasibuan (2019: 104).

Simpulan hasil analisis dari skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang sama oleh Andi Kafrawi Jafar (2018) hasil mengemukakan bahwa motivasi berpebgaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di dalam KPRI Syariah RSUD Achmad Mochtar dikarenakan pemeberian motivasi dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Sehingga pemberian motivasi diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelaskan dalam jawaban responden yang lebih dari 20% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sanagt setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan membutuhkan motivasi dalam menunjang pekerjaan mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data,pengolahan data,analisis data mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI RSUD Achmad

Mochtar Bukittinggi, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja,maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Hasil Uji Determinasi *(Adjust R Square*) menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,224. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,050 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 50%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan KPRI RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi

   Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan diharapkan pihak kantor KPRI RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi agar memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja seperti prestasi,karena apabila karyawan merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai

karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.

2. Bagi Aparatur

   Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana mengevaluasi karyawan tentang motivasi kerja memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat karyawan termotivasi dalammeningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan Aparatur.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi penulis yang akan datang, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasil yang di capai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi dan Pandi.2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Alimuddin, Ibriati Kartika.2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia, TBK Cabang Makasar* Makasar; Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar

Bachtiar, Doni.2017. *Pengaruh motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Bogor:Jurnal analisis managemen

Bill dan Foster. 2011. *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.* Jakarta PPM

Gomes Cardoso, Faustino.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung;Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta:CV.Haji Masagung

Kumorotomo. 2019 *Manajemen Kinerja,* Jakarta:Gramedia

Luthans.2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,* Malang: PT.Pattindo Malang.

Mahardika, Rangga, 2017. dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* malang:PT.Axa Financial Indonesia Sales

Mangkunegara,Anwar Prabu. 2005 *Evaluasi Kinerja Manajemen sumber daya manusia,* Bandung: Refika Aditama.

Moekijat,Manajemen Sumber Daya Manusia.2020. Bandung:Bina Aksara

Pinder, 2018 *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*,Bandung:citra medika

Priyatna,SuryaEka. 2020 "*analisis statistic rangkaian penelitian kuantitatif menggunakan spss*, medan:yayasan kita menulis

Robbins,2017 *Motivasi Kerja*, Makasar: PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra

Siswanto,Bambang.2019. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia

Soekidjo, Notoadmojo.2009. *pengembangan sumber daya manusia*, Bandung:

Rineka Cipta

Wijono, Djoko Dkk. 2013 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandung: jurnal maksipreneur

Wilson Bangun. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta: Erlangga

Yanita, Agrasadya.2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bina Karya PropertindoGroup*. Makassar: jurnal manajemen

Yosin. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Bandung PT.AxaFinancial Indonesia