

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat

¹Roni Fadli, ²Hasanudin

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [¹dosen02328@unpam.ac.id](mailto:dosen02328@unpam.ac.id), [²dosen02482@unpam.ac.id](mailto:dosen02482@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat.

Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t hitung.

Hasil penelitian ini nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung sebesar 5,906 > ttabel 201 dengan Sig 0,000 < 0,05. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanpa peran guru, proses pembelajaran akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu peran guru dalam upaya menyukseskan pendidikan selalu ditingkatkan dalam pengelolaan pendidikan, dan kinerja atau kinerja guru harus selalu ditingkatkan, mengingat tantangan dunia pendidikan, guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di era global. Selain itu, diperlukan pendampingan dan bimbingan pemerintah yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas guru.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi, dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan kebutuhan khusus yang pada akhirnya dapat langsung tercermin dalam keluaran yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kualitas pekerjaan guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan / pengajaran di lembaga pendidikan / sekolah.

Motivasi menjadi pembaharuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi dalam agensi melibatkan individu dengan perilaku berbeda. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer atau kepala sekolah, karena manajer atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Perbaikan dan pengembangan

organisasi juga harus mencakup upaya untuk memahami setiap orang yang berperilaku dengan cara tertentu agar dapat menciptakan kekuatan pendorong karyawan untuk mencapai atau mencapai tujuan kepuasan.

Kemajuan Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Dalam mengejar tujuan suatu organisasi di sekolah harus didukung oleh kinerja yang baik dari guru di lembaga tersebut, yaitu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat diketahui bahwa terdapat permasalahan dengan kinerja guru yang rendah misalnya kualitas pekerjaan yang masih rendah akibat guru yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dan kebersihan. Persentase tanggung jawab masih rendah, karena ada guru yang tidak mau mengakui pekerjaannya dan kesalahannya saat mengambil keputusan yang tidak tepat. Kerja sama masih rendah, karena masih ada guru yang kesulitan bekerja dengan guru tertentu. Inisiatif yang rendah, hal ini terlihat dari situasi dimana guru tidak memiliki inisiatif pribadi untuk mengerjakan pekerjaan lain di waktu luangnya, namun sebagian guru hanya mengisi waktu kerjanya dengan hal-hal lain di luar pekerjaan, seperti bermain internet dan bermain alat komunikasi.

Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat senantiasa berupaya meningkatkan kinerja para pengajarnya guna menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf, diantaranya dengan pemberian berbagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, bukan hanya faktor-faktor tersebut yang memengaruhi kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika dia memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang bermotivasi tinggi akan antusias dengan tanggung jawab mereka, karena mereka telah menetapkan tujuan. Motif inilah yang menjadi penggerak mereka, sehingga mereka ingin bekerja keras.

“Motivasi adalah keadaan kepribadian seseorang yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan” (Handoko, 2013: 252). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada pada diri seseorang dan mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam praktiknya, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Guru dengan moral yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Loyalitas dan moralitas terbukti dari fakta bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mereka akan lebih memperhatikan, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, guru atau staf membutuhkan motivator yaitu untuk memenuhi kebutuhan fisik dan nonfisik. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, guru atau staf pasti ingin bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penelitian yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Zubaidah (2016) yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2015:455), “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan menurut Silalahi (2013:341) “motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya”.

Menurut Mashlow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:105), dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

2. Kebutuhan keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih

tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.
4. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup

misalnya: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Edison (2016:190), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh

pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. **Tanggung Jawab**
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. **Kerjasama**
Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden Yayasan Bait Qur’ani At Tafsir Ciputat.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Kuesioner

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja X

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Score	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kebutuhan fisik										
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	17	17	7	8	1	50	191	3,82	Baik
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	17	17	7	8	1	50	191	3,82	Baik
Nilai Rata-rata								3,82	Baik	
Kebutuhan keamanan										
3	Saya bekerja mendapat asuransi kecelakaan	19	13	9	8	1	50	191	3,82	Baik
4	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kesehatan	19	17	7	6	1	50	197	3,94	Baik
Nilai Rata-rata								3,88	Baik	
Kebutuhan sosial										
5	Pimpinan memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	19	17	7	6	1	50	197	3,94	Baik
6	Hubungan antara atasan dan pegawai selalu terjalin dengan baik	17	17	8	7	1	50	192	3,84	Baik
Nilai Rata-rata								3,89	Baik	
Kebutuhan penghargaan										
7	Pimpinan memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi	16	12	6	5	11	50	167	3,34	Cukup Baik
8	Pimpinan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.	17	17	8	7	1	50	192	3,84	Baik
Nilai Rata-rata								3,59	Baik	
Kebutuhan aktualisasi diri										
9	Perangkat desa diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide	17	17	8	6	2	50	191	3,82	Baik
10	Perangkat desa mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki	22	14	5	7	2	50	197	3,94	Baik
Nilai Rata-rata								3,88	Baik	
Σ Mean Variabel Motivasi								3,81	Baik	

Berdasarkan pada Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa secara total 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,81 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel motivasi kerja adalah kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata sebesar 3,89 sementara indikator paling rendah adalah indikator kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,59.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Y

No	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Score	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kuantitas Pekerjaan										
1	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai target kerja yang ditetapkan pimpinan	23	15	6	1	5	50	200	4,00	Tinggi
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditentukan pimpinan	30	7	6	2	5	50	205	4,10	Tinggi
Nilai Rata-rata									4,05	Tinggi
Kualitas Pekerjaan										
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya	20	18	8	1	3	50	201	4,02	Tinggi
4	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	31	8	5	3	3	50	211	4,22	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata									4,12	Tinggi
Tanggung Jawab										
5	Saya selalu mengerjakan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik	16	12	4	15	3	50	173	3,46	Tinggi
6	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	25	13	6	3	3	50	204	4,08	Tinggi
Nilai Rata-rata									3,77	Tinggi
Kerjasama										
7	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya	26	11	8	2	3	50	205	4,10	Tinggi
8	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan	22	17	6	1	4	50	202	4,04	Tinggi
Nilai Rata-rata Indikator Kehadiran									4,07	Tinggi
Inisiatif										
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	22	18	5	1	4	50	203	4,06	Tinggi
10	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	19	20	5	1	5	50	197	3,94	Tinggi
Nilai Rata-rata									4,00	Tinggi
Mean Variabel Kinerja Karyawan									4,00	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah penulis (2020)

Berdasarkan pada Tabel 2 secara total 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar

4,00 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Tinggi. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel kinerja adalah indikator kualitas pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 sementara indikator paling rendah adalah indikator tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 3,77.

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Nilai $r_{hitung\ X}$	Nilai $r_{hitung\ Y}$	Nilai r_{tabel}	Keterangan
0,887	0,817	0,237	Valid
0,887	0,822	0,237	Valid
0,534	0,873	0,237	Valid
0,953	0,842	0,237	Valid
0,953	0,522	0,237	Valid
0,932	0,774	0,237	Valid
0,771	0,848	0,237	Valid
0,932	0,786	0,237	Valid
0,933	0,752	0,237	Valid
0,763	0,717	0,237	Valid

Dari 20 pernyataan disebar kepada karyawan terlihat bahwa seluruhnya memiliki angka tinggi dari r_{tabel} (0,237) dengan semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X)	0,955	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Tabel 4 diatas menunjukkan kriteria sudah terpenuhi artinya 40 pernyataan yang disebar kepada karyawan adalah reliabel.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,716	4,077		4,100	0,000
Motivasi	0,611	0,104	0,649	5,906	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

$$Y = 16,716 + 0,611X$$

Nilai constant sebesar 16,716 artinya variabel independen tidak mengalami peningkatan sama sekali yang berarti kinerja karyawan tetap 16,716. Motivasi memperoleh nilai regresi 0,611 berarti bahwa pengaruh yang searah yang artinya semakin baik motivasi karyawan maka akan membuat peningkatan kinerja karyawan 0,611.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	0,649
	Motivasi	0,649	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		0,000
	Motivasi	0,000	
N	Kinerja Karyawan	50	50
	Motivasi	50	50

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Nilai korelasi sebesar 0,649 yang berarti bahwa tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	0,421	0,409	7,25717

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 42,1% yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan, adapun 57,9% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

6. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,716	4,077		4,100	0,000
Motivasi	0,611	0,104	0,649	5,906	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil pengujian regresi pada tabel 8 angka sig (0,000 < 0,01) menunjukkan diterimanya H_a dan ditolaknya H_o yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81, Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik.
2. Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila

mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=16,716+0,611X$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,716 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,716. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,611 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,611 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} sebesar $5,906 > t_{tabel}$ 201 dengan Sig 0,000 < 0,05. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk

dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81, Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik.

2. Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=16,716+0,611X$. Nilai korelasi sebesar 0,649. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,9% dan Nilai t_{hitung} $5,906 > t_{tabel}$ 201 dengan Sig 0,000 < 0,05.

4. Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi diketahui bahwa pernyataan yang paling terendah ada pada pernyataan "Pimpinan memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi", dengan skor sebesar 3,34. Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi

baik dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa pernyataan yang paling terendah ada pada pernyataan "Saya selalu mengerjakan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik", dengan skor sebesar 3,46. Penulis menyarankan perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan menambah variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* selain variabel motivasi yang diasumsikan atau diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Fadli, R. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih. *Jurnal Baktimas*.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT

- Utama Metal Abadi. JENIUS, 3(2), 221-227.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press*
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 113-122.