

**Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi Dengan Kinerja Organisasi
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul
Ulama Ranting Kedungturi Sidoarjo**



Oleh :

Aep Baharudin Mahmud

NIM : 17410087

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIMMALANG
2022**

**Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi Dengan Kinerja Organisasi
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul
Ulama Ranting Kedungturi Sidoarjo**

S K R I P S I

DiAjukan Kepada :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarja Psikologi (S,psi)

Oleh :

Aep Baharudin Mahmud

NIM : 17410087

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIMMALANG
2022**

Lembar Pengesahan

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN
KINERJA ORGANISASI IKATAN PELAJAR NAHDLATU ULAMA-
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA RANTING
KEDUNGTURI SIDOARJO

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

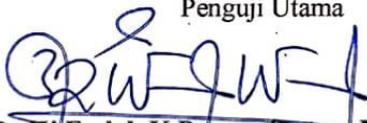
Pada tanggal 21 November 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP 197611282002122001

Penguji Utama


Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP 197605142000032003
Ketua Penguji


Dr. Fathul Lubab Nuqul, M.Si
NIP 197605122003121002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi
Tanggal 19 Desember 2022

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP 197611282002122001

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI BERORGANISASI TERHADAP KINERJA ORAGNISASI
PIMPINAN RANTING IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA -IKATAN
PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA KEDUNGTURI**

Oleh :

Aep Baharudin Mahmud

NIM. 17410087

Telah disetujui

Pada Tanggal :Senin 23 Mei 2022

Oleh:

Dosen Pembimbing



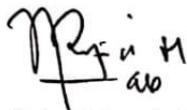
Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. : 197611282002122001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. : 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aep Baharudin Mahmud

Nim : 17410087

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi Dengan Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Uama Kedungturi Sidoarjo” adalah benar karya sendiri dan tidak melakukan Tindakan plagiasi dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan ini telah saya cantumkan sumber pengutipanya dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, sudah bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dari pihak fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya siap dan bersedia untuk bertanggung jawab.

Malang, 19 Desember 2022

Penulis



Aep Baharudin Mahmud
Aep Baharudin Mahmud

NIM 17410087

MOTTO

Kerja Kerja Kerja !

-Ir.Joko Widodo-

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa peneliti haturkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. HM. Zainuddin MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr.Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Arif Furqon M.Psi selaku Dosen Wali penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr.Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis
6. Dewan penguji yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, masukan, dan informasi guna sempurnanya penulisan skripsi

7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Malana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
8. Ayah dan Ibuku yang selalu memberikan doa, biaya dan dorongan kepada peneliti sampai saat ini. Terima kasih atas kasih sayang serta pengorbanan kalian sangatlah tak terhitung, yang senantiasa mengalir pada penulis, tiada henti-hentinya
9. Keluarga besar IPNU-IPPNU Kedungturi yang telah meluangkan waktu dan energinya untuk membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Keluarga Besar UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang yang telah memberikan pengalaman yang berharga dan tak terduga pada setiap proses yang dijalani oleh penulis.

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	iii
Halaman Persetujuan	iv
Surat Pernyataan	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
ملخص البحث.....	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	6
KAJIAN TEORI.....	6
A. Definisi Kinerja Organisasi	6
B. Definisi Motivasi Berorganisasi	18
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Variabel Penelitian	44
C. Definisi Oprasional.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Metode Penelitian	46
F. Instrumen Penelitian	47

G. Uji Reliabelitas dan Validitas	51
H. Uji Analisis dan Hipotesis	56
BAB IV	59
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskriptif objek	59
B. Hasil Penelitian.....	61
C. Pembahasan	67
BAB V	74
KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. KESIMPULAN	74
B. SARAN.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Konsep Motivasi Dua Arah.....	23
Tabel 3.1 : Penilaian Skala Likert	48
Tabel 3.2 : Blue Print Motivasi Berorganisasi	50
Tabel 3.3 : Blue Print Kinerja Organisasi	51
Tabel 3.4 : Tabel Uji Validitas Motivasi Berorganisasi	53
Tabel 3.5 : Validitas Uji Hipotesa Motivasi Berorganisasi	54
Tabel 3.6 : Uji Validitas Kinerja Organisasi.....	55
Tabel 3.7 : Uji Reliabilitas X dan Y	56
Tabel 3.8 : Standard Guilford	58
Tabel 4.1 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	62
Tabel 4.2 : Hasil Uji Linieritas	63
Tabel 4.3 : Descriptive Statistics	63
Tabel 4.4 : Rumus Kategori Distribusi Skala.....	64
Tabel 4.5 : Kategorisasi Tingkat Motivasi Berorganisasi	64
Tabel 4.6 : Prosentase kategori Motivasi Berorganisasi.....	65
Tabel 4.7 : Norma kategori kinerja organisasi	65
Tabel 4.8 : Prosentase kategori Kinerja Organisasi.....	66
Tabel 4.9 : Hasil Uji Korelasi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Melakukan Peneltitan.....	80
Lampiran 2:Angket Penelitian.....	81
Lampiran 3:Tabulasi Skor Motivasi Berorganisasi	85
Lampiran 4:Tabulasi Skor Valid Motivasi Berorganisasi	88
Lampiran 5:Tabulasi Skor Kinerja Organisas	92
Lampiran 6: Hasil Analisis Data SPSS	94

ABSTRAK

Mahmud, Aep Baharudin. 2022. Hubungan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kedungturi. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Motivasi Berorganisasi, dan variabel terikat yaitu kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jumlah sampel sebanyak 71 responden dengan menggunakan metode random sampling dengan menggunakan lembar kuisioner 32 angket dan dilanjutkan dengan menggunakan system online dengan 39 angket.

Kinerja organisasi merupakan hasil atau proses pengerjaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang terdapat pada sebuah organisasi dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi yang merupakan salah satu organisasi pelajar dalam naungan Nahdlatul Ulama. Motivasi organisasi yang tinggi akan mendorong dalam kinerja organisasi sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik pada tercapainya tujuan organisasi

Hasil penelitian yang telah diuji menunjukkan bahwa tingkat motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang 77,1% dan tingkat kinerja organisasi berada pada kategori sedang 61,4% hasil analisis hubungan motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi menunjukkan r hitungan sebesar 0,438, $p = 0,000$ ($p \geq 0,05$). Data empiric menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dan terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi pimpinan ranting IPNU-IPPNU Kedungturi.

Kata kunci : Motivasi Berorganisasi, kinerja organisasi

ABSTRACT

Mahmud, Aep Baharudin. 2022. Relations between Organizational Motivation with Organized Performance Branch Leader Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kedungturi. Thesis. Faculty Of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

This research is a quantitative research conducted on the branch managers of IPNU-IPPNU Kedungturi. This research consists of the independent variable, namely organizational motivation and the dependent variable is organized performance. The number of samples was 71 respondents using random sampling method using a questionnaires and continued bay using online system witch 39 questionnaires

Organizational performance is the result or process of work carried out by human resources in organization with the aim of achieving organizational goal. Branch leader IPNU- IPPNU Kedungturi which one of student organization under auspices of Nahdlatul Ulama High motivation will encourage organizaed performance that will provide better result in achieving organizational goals.

The results of the research have been tasted that show the level of organizational motivation in the medium category 77,1% and the level of organized performance in the medium category 61,4%. The results of analysis of relationship between organizational motivation and organized performance show r count of 0,438, $p = 0,000$ ($p = 0,05$). Empirical data states research hypothesis is accepted and there is a relationship between organizational motivation and organized performance of leader branch IPNU-IPPNU Kedeungturi.

Key words: Motivation organizational, organization performance

ملخص البحث

محمود, ايف بحر الدين.2022. علاقة الدافع التنظيمي بالأداء التنظيمي لقيادة الفرع جمعية طلاب نهضة العلماء - الجمعية طالبات نهضة العلماء في كيدوع توري . البحث الجامعي. كلية علم النفس.جامعة الاسلامية الحكومية موالنا مالك إبراهيم مالنج

المشرفة: الدكتورة الحجة.ريفي هداية، الماجستير

هذا البحث هو يبحث كمي تم إجراؤه على مديري الفروع الجمعية طلاب نهضة العلماء- الجمعية طالبات نهضة العلماء. يتكون هذا البحث من المتغير المستقل وهو الدافع التنظيمي والمتغير التابع هو الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. بلغ عدد العينات 71 مستجيباً باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية باستخدام ورقة استبيان مكونة من 32 استبياناً واستمر باستخدام نظام عبر الإنترنت مع 39 استبانة.

الأداء التنظيمي هو نتيجة أو عملية العمل الذي تقوم به الموارد البشرية في المنظمة بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية. مديري الفروع الجمعية طلاب نهضة العلماء- الجمعية طالبات نهضة العلماء هي إحدى المنظمات الطلابية تحت رعاية نهضة العلماء. سيشرح الدافع التنظيمي العالي الأداء التنظيمي بحيث يوفر نتائج أفضل في تحقيق الأهداف التنظيمية

بينت نتائج البحث الذي تم اختباره أن مستوى الدافع التنظيمي في الفئة المتوسطة 77.1% ومستوى الأداء التنظيمي في الفئة المتوسطة 61.4%. تظهر البيانات التجريبية أن فرضية البحث مقبولة وأن هناك علاقة بين الدافع التنظيمي والأداء التنظيمي لقادة الفروع. الجمعية طلاب نهضة العلماء- الجمعية طالبات نهضة العلماء

الكلمات الرئيسية : الدافع التنظيمي, الأداء التنظيمي

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem atau wadah yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama dengan dilakukan secara teratur dengan berulang-ulang oleh individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Gitsudarmo dalam (Sopiah,2008). Berjalannya sebuah organisasi memerlukan sistem untuk memanager dalam tercapainya tujuan organisasi, dalam pelaksanaan sistem yang terdapat pada sebuah organisasi tentu akan melibatkan berbagai individu atau kelompok yang biasanya berupa struktur seperti dari ketua yang memiliki wakil dan sekretaris yang selanjutnya akan membawahi berbagai bidang / divisi pada periode tertentu guna mencapai hasil atau tujuan utama organisasi.

Satu Periode dalam organisasi akan menjalankan amanat berupa proses atau bekerja serta bertanggung jawab sebagaimana mestinya guna mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber daya Manusia”, pemenuhan hasil dan proses untuk tercapainya tujuan organisasi atau standard kerja yang telah di tentukan atau belum ditentukan yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dengan menjalankan tugas dengan periode tertentu, yang merupakan pengertian dari kinerja (Handoko,2001). Kinerja merupakan hasil yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang terdapat pada sebuah organisasi, terkadang disebut dengan pengurus organisasi, yang berupa individu atau kelompok dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi dilapangan terdapat beberapa individu yang tergabung pada satu divisi atau bidang,

yang berfokus pada suatu program kerja serta menyukses program kerja tersebut anggota atau pengurus melakukan diskusi untuk pelaksanaan yang kemudian dilanjutkan dengan komunikasi pada pihak yang telah berpengalaman dan berupa menyukseskan perogram kerja dengan semaksimal mungkin. Proses yang dilakukan oleh anggota dilaksanakan dalam berbagai upaya walaupun dalam kondisi pandemic Covid-19, dalam kondisi tersebut terdapat pembatasan jarak atau *Social Distance* sehingga anggota dan pengurus mencari solusi seperti mengadakan kegiatan secara online atau dengan prosedur kesehatan yang ketat seperti memakai masker dan sedia *Handsantizer*. fenomena tersebut terdapat factor utama yang mempengaruhi individu dalam organisasi seperti motivasi guna tetap tercapainya tujuan pada organisasi (16 Maret 2022).

Usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan organisasi tentu tidak lepas dari suatu dorongan yang disebut Motivasi Berorganisasi. McCormick mejelaskan bahwa motivasi berorganisasi merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi (dalam Yohanes & Novianti 2018). Motivasi berorganisasi berbentuk sebuah dorongan yang membangkitkan serta mengarahkan individu atau kelompok untuk menjaga dalam bentuk mengembangkan organisasi dimana akan mewujudkan tujuan organisasi atau standard kerja organisasi. Motivasi tersendiri merupakan suatu kondisi dorongan dan usaha individu yang mengarah atau diarahkan untuk pencapaian hasil maupun suatu tujuan (Sopiah 2008:170). Dorongan individu yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai suatu hasil atau

tujuan utama organisasi tentu memberikan usaha yang kuat akan mempermudah atau memperlancar kinerja tercapainya tujuan organisasi.

Proses pemenuhan tujuan organisasi tidak dapat terlepas pada motivasi individu atau kelompok dalam berorganisasi hal ini tentu memberikan dugaan sementara atau hipotesa yang mana kinerja adalah hal yang memiliki hubungan pada motivasi individu. Hal ini juga terdapat pada penelitian terdahulu yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Multi Finance Malang*” karya Misbahul Munir Ihwan (2016) yang menunjukkan hasil kinerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian pada penelitian karya Isma Fauzia yang berjudul “*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Yang Akan Menghadapi Masa Pensiun Di LANTAMAL V Surabaya*” juga menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja. Pada penelitian terdahulu memiliki fokus penelitian pada variabel motivasi kerja dan kinerja yang memiliki hubungan namun jika adanya perubahan pada variabel tersebut yakni Motivasi Berorganisasi dengan kinerja apakah masih terdapat hubungan antara Kinerja dengan Motivasi Berorganisasi atau tidak ada.

Sebagaimana uraian diatas yang menjadi latar belakang penelitian merupakan bentuk ketertarikan peneliti untuk melakukan kajian pada motivasi dan kinerja berorganisasi yang mana penelitian ini dilaksanakan pada Pengurus Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kedumgturi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN KINERJA ORGANISASI IKATAN PELAJAR NAHDLATUL

ULAMA – IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA RANTING
KEDUNGTURI SIDOARJO

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang diatas, maka tersusunlah rumusan masalah pada penelitian berikut :

1. Bagaimana Tingkat motivasi berorganisasi Anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Ranting Kedungturi Sidoarjo ?
2. Bagaimana Tingkat Kinerja organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Ranting Kedungturi Sidoarjo?
3. Bagaimana Tingkat hubungan antara Motivasi berorganisasi terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Ranting Kedungturi Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui Tingkat hubungan Antara Motivasi Berorganisasi dengan Kinerja organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Ranting Kedungturi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :

Mendapatkan pengalaman sekaligus juga sebagai sarana untuk mengamalkan dan meperaktikan bentuk-bentuk teori yang telah dipelajari serta memperdalam pengetahuan di bidang psikologi organisasi.

2. Manfaat bagi Instansi :

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran untuk Anggota Pengurus Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kedungturi Sidoarjo bahwa pentingnya memberikan motivasi untuk menunjang kinerja anggota guna mencapai visi dari sebuah organisasi

3. Manfaat Bagi Peneliti :

Penelitian ini merupakan salah satu proses untuk menerapkan dan mempraktikkan segala ilmu yang telah dipelajari pada bidang psikologi dan untuk mengetahui hubungan Motivasi berorganisasi terhadap kinerja organisasi Pengurus Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kedungturi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Definisi Kinerja Organisasi

Pada definisi kinerja organisasi menjelaskan tentang pengertian kinerja organisasi beserta aspek pada kinerja pembentuk kinerja organisasi juga factor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

2.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) memberikan pengertian terhadap kinerja ialah merupakan hasil kerja secara taraf dan mutu dengan kapasitas yang pada prosesnya dikerjakan oleh pengurus atau karyawan dengan tanggung jawab serta kapasitas yang diberikanya.

Hani Handoko (Handoko 2001) pengertian kinerja pemenuhan hasil dan proses untuk tercapainya tujuan organisasi atau standard kerja yang telah di tentukan atau belum ditentukan yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dengan menjalankan tugas dengan periode tertentu. Selanjutnya menurut Wibowo (wibowo,2013) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun oleh sumber daya manusia yang berkompetensi, motivasi dan memiliki kepentingan.

Russel dan Benardin (dalam Sutrisno 2009) bahwa kinerja “ *Performance is defiened record of outcomes prodeded on a specified job function or activitiy during time period*”. Kinerja didefinisikan sebagai rekaman pada sebuah pencapaian yang didapatkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas pada suatu periode. Kemudian

Deassler berpendapat bahwa bahwa kinerja merupakan manajemen pada suatu proses dalam kinerja yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, serta mengembangkan hasil kerja pada sumber daya manusia baik secara individu atau kelompok dengan menghubungkan hasil yang telah dicapai terhadap tujuan organisasi.

Proses serta hasil pencapaian tujuan organisasi merupakan satu kesatuan dari pada kinerja dimana merupakan bentuk pemenuhan terhadap organisasi pada tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan atau yang akan ditetapkan dalam pencapaian tersebut melibatkan berbagai komponen pada organisasi sehingga dalam pengertian kinerja organisasi oleh Surjadi (2009,7) adalah bentuk totalitas hasil kerja yang dicapai oleh organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang dipandang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Begitu juga menurut Baban Sobandi (2006,176) kinerja organisasi merupakan hal-hal yang telah dicapai yang berkaitan dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, serta *impact* yang terwujud dalam kurun waktu tertentu atau satu periode. menghubungkan hasil dengan tujuan organisasi serta deassler berpendapat perlu melakukan penilaian terhadap kinerja oerorganisasi dengan mengevaluasi kinerja anggota yang sedang berlangsung dan yang selesai sarta memberikan umpan balik guna terhubungnya kinerja serta tujuan organisasi (Deassler,2011 : 357)

Uraian pengertian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu proses atau hasil yang dilakukan untuk tercapainya

suatu tujuan serta cita-cita organisasi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia suatu organisasi dengan rentang waktu tertentu.

2.2 Aspek Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang erat antara kinerja dan tujuan organisasi sehingga perlu melakukan penilaian pada kinerja dalam proses pencapaian tujuan organisasi seperti melakukan evaluasi pada program kerja seperti pada produktivitas anggota, pemahaman akan program kerja yang sedang berlangsung, dan tepat atau tidaknya kinerja pengurus pada target atau sasaran organisasi. Kinerja akan selalu mendapat catatan-catatan dalam setiap pelaksanaan program sehingga, perlu menentukan langkah yang terbaik yang efektif serta memberikan edukasi bagi anggota. Terdapat beberapa Aspek untuk sebagai pokok kinerja organisasi. Menurut deassler (2011) terdapat beberapa aspek pada guna menilai kinerja organisasi :

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan penyusun penilaian pada kinerja organisasi dimana sebagai tolak ukur atau syarat yang harus dimiliki dan dipenuhi guna dapat melakukan evaluasi dan selalu melakukan pemenuhan standar pada target yang telah ditentukan. Kualitas kerja melekat pada anggota atau pengurus yang mana akan dapat dilihat pada pengurus melakukan proses kinerja pada program-program organisasi.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan suatu ukuran untuk menentukan baik dan buruknya pada pengaturan sumber daya serta pemanfaatan demia tercapainya hasil maksimal. Dimana sumber daya manusia atau anggota dapat memberikan hasil pada suatu program kerja. Atau terpenuhinya target sesuai pada tujuan dalam bentuk hasil yang dicapai secara kuantitas dalam target kerja yang berguna untuk keberlangsungan kinerja organisasi serta terlaksanakannya secara tepat pada waktu yang telah ditentukan.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja merupakan tolak ukur penilaian oleh organisasi pada individu atau sumberdaya. Sebagai bekal yang dimiliki oleh individu untuk menuntaskan program kerja sesuai target dan terwujudnya tujuan organisasi. Pengetahuan akan kinerja yang dimiliki oleh pengurus atau anggota dapat memberikan unsur keberhasilan tercapainya tujuan organisasi secara lebih baik hal tersebut dapat dilihat pada penguasaan atau pemahaman atas hal yang diprogramkan oleh organisasi.

4. Kepercayaan kerja

Keterpercayaan merupakan hal yang fundamental atau mendasar untuk anggota organisasi dalam mencapai atau mengerjakan sebuah program kerja dimana keterpercayaan akan menentukan bagaimana arah komunikasi yang terjalin pada individu didalam organisasi. Kepercayaan ini juga merupakan hal yang harus dibangun dengan wujud yang nyata seperti loyalitas dan kebersamaan yang

berfungsi membangun disiplin kerja didalam organisasi karena adanya rasa saling percaya dan membutuhkan disiplin pada setiap anggota.

5. Ketepatan waktu

Penilaian pada ketepatan individu dalam menyelesaikan program kerja secara tepat waktu atau pada waktu yang telah ditentukan serta menetapkan hasil yang sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga terdapat usaha untuk memaksimalkan waktu pada suatu program serta dapat berkontribusi dalam tercapainya tujuan organisasi dengan selalu hadir dan datang secara tepat waktu yang juga memiliki frekuensi yang tinggi dalam berkontribusi dalam segala program kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

6. Kebebasan Kerja

Aspek kinerja organisasi terkait kebebasan ialah bentuk perilaku (berfikir, berbicara, dan bertindak) individu atau kelompok terhadap penyelesaian program kinerja organisasi. Seperti pada suatu kondisi dimana individu menghadapi program kerja yang terkendala sehingga membutuhkan inovasi dan adaptasi pada program kerja dengan tujuan kinerja agar dapat berjalan serta tercapainya tujuan organisasi.

2.3 Faktor- faktor Kinerja Organisasi

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Tercapai atau tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi

terpengaruhi dalam proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi(Ruki, 2001:7) :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan cenderung lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kualitas kader yang terdapat pada organisasi sebagai penerus dan kelangsungan organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keamanan dalam berkerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, jabatan dan lainnya.

Terdapat beberapa faktor faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dengan mengutip faktor yang kemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara(, 2006:13) :

1. Faktor Kemampuan *Ability* Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality *knowledge+skill*. Artinya

pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi *Motivation* Motivasi diartikan sebagai suatu sikap attitude pengurus dan anggota terhadap situasi kerja *situation* dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas, lingkungan organisasi, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan

Kemudian Menurut Simamora yang juga dikutip dalam Mengkungkara (2006) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Faktor Individu yang terdiri dari kemampuan, Keahlian, keahlian serta latar belakang
2. Faktor psikologis yang melibatkan pada persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan Motivasi
3. faktor organisasi yang terdiri pada Sumber daya, Kepemimpinan penghargaan job, Struktur dan Job *design*

Sehingga seperti pada faktor – faktor yang telah disebutkan, Wirawan (2009,6-8) juga menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

berdasarkan pada klasifikasi Anggota dan lingkungan organisasi yang terfokus pada faktor internal dan eksternal

1. Faktor Internal diri Anggota. faktor ini berada pada diri Anggota yang telah ada sejak lahir serta pada masa perkembangan. Faktor yang telah ada sejak lahir atau bisa disebut dengan bawaan lahir seperti bakat, Sifat, Pribadi, bentuk fisik serta kondisi kejiwaan. selanjutnya faktor faktor yang diperoleh pada masa perkembangan seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja pengalaman dan motivasi yang dimiliki.
2. Faktor eksternal anggota. Merupakan faktor yang mendukung atau penurun pada faktor internal anggota seperti asumsi semakin tinggi faktor internal yang dimiliki oleh anggota maka akan semakin baik pula kinerja anggota tersebut begitu juga sebaliknya semakin rendah faktor yang dimiliki anggota akan mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi dengan contoh, pengurus atau anggota yang memiliki sifat dan bakat yang sesuai akan memberikan kemungkinan untuk memberikan hasil yang lebih baik begitu juga sebaliknya yang mana pengurus yang pada penempatannya tidak sesuai pada bakat, sifatnya akan memberikan kemungkinan kinerja yang tidak lebih baik.
3. Faktor lingkungan internal organisasi, pada faktor ini menitik beratkan dalam proses pelaksanaan program kerja seperti pemberian dukungan kepada anggota atau pengurus dari pihak internal organisasi dan adanya bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan begitu akan memberikan kemudahan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja berorganisasi. Begitu juga sebaliknya apabila terdapat ke tidak pedulian pada sesama

anggota atau pengurus akan dapat berkemungkinan merusak kinerja organisasi serta tercapainya tujuan organisasi

4. Faktor lingkungan eksternal, pada faktor ini terfokus pada kondisi eksternal lingkungan pada organisasi seperti keadaan, kejadian, serta situasi yang terjadi pada eksternal organisasi, dengan contoh pada kondisi pandemi covid – 19 yang melanda pada tahun 2020 dimana pemerintah menganjurkan untuk bekerja dari rumah yang mana membuat setiap individu serta pengurus dalam lingkup organisasi untuk mampu beradaptasi dengan kondisi pandemi, dengan begitu anggota dan pengurus pada suatu organisasi akan dituntut untuk mampu beradaptasi pada suatu kondisi serta memanfaatkan dengan segala komponen yang dimiliki, apabila pengurus serta setiap individu dapat bertahan dengan kondisi eksternal maka akan dapat mempengaruhi pelaksanaan program baik sukses atau tidaknya program tersebut serta tercapainya tujuan organisasi.

Disimpulkan bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi berjalannya suatu pencapaian kinerja organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor tersebut meliputi faktor internal dan eksternal.

2.4 Kinerja Organisasi Menurut Islam

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَحَنُنُۢنۡ نُّسِيْحٍ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Berdasarkan ayat diatas merupakan sebagai bentuk dalil bahwa manusia diberi amanat oleh Alloh SWT untuk merawat bumi sebagai khalifah yang mana dijelaskan pada tafsir Qurasih shihab “Alloh telah menerangkan bahwa dialah yang menghidupkan manusia dan menempatkan manusia di bumi. Lalu Alloh menerangkan asal penciptaan manusia dan menerangkan segala sesuatu yang diberikan manusia sebagai ilmu pengetahuan. Dan Alloh mengingatkan Nabi Muhammad untuk mengingat nikmat lain dari Alloh yang diberikan manusia. Nimat tersebut berupa firmanNya . serta Alloh menjadikan mahluk yang akan Alloh jadikan sebagai penguasa bumi. Penguasa tersebut ialah anak cucu Adam yang dijadikan Alloh sebagai khalifah untuk membangun Bumi dst”.

Tafsir diatas peneliti menangkap bahwa manusia diutus Alloh untuk membangun dan merawat bumi dengan segala pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, dengan melakukan organisasi atau kepemimpinan seperti bekerja dan

memimpin pada golongan atau individu. Selanjutnya himbauan manusia untuk bekerja atau yang disebut dengan beramal. Karena dengan beramal dan bekerja kita akan mendapatkan apa yang akan kita capai. Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik individu tersebut akan mendapatkan balasan yang baik pula baik secara duniawi (balasan berupa apresiasi dari organisasi) dan ukhrawi (balasan berupa pahala dan surga) begitu juga sebaliknya serta anjuran sebagai anggota untuk bekerja dengan bertanggung jawab seperti dalam Surat AT-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pada tafsir Quraisy Syihab dijelaskan : Rasulullah diperintahkan untuk menyampaikan agar manusia untuk bekerja dan jangan segan-segan untuk berbuat baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala apa yang kalian kerjakan. Rasulullah dan orang mukmin akan memperhatikan dan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas apa yang telah dikerjakan. Kemudian setelah mati kalian akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui lahir batin kalian dan memberikan ganjaran atas apa yang telah dikerjakan dari yang kecil hingga pekerjaan yang besar” sehingga sebagai individu

diharapkan melakukan kinerja dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan bertanggung jawab pada evaluasi-evaluasi yang diberikan.

Syekh Qordowi (Sholahuddin,2007) berpendapat bahwa islam memandang sebuah kinerja tidak hanya sekedar bekerja namun diharapkan juga mampu bekerja dengan tekun dan profesioanal. Seperti sabda Nabi Muhammad SAW

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya : Dari Aisyah r.a., Nabi Muhammad SAW Bersabda: sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, Mengerjakannya secara baik dan benar (HR Thabrani dan Baikhaqi)

Anjuran untuk bekerja sama atau saling beramal dengan bersemangat juga jangan berputus asa dan menjadi anggota yang memiliki kerja sama yang baik antar anggota, baik pada anggota yang lama dan anggota yang baru karena diantara keduanya memiliki kelebihan masing-masing seperti hadis Nabi Muhammad SAW : “ Abu Hurairah Berkata , Nabi SAW bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ آخِرٌ آخِرٌ صُنَّ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا . وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ "

(H.R Muslim)

Artinya : Dari Abu Hurairah, Rasulullah Bersabda : seorang mu'min yang kuat lebih baik dan Allah lebih Mencintai daripada seorang mu'min yang lemah, walaupun dari keduanya terdapat kebaikan. Bersemangatlah kaliah pada hal yang bermanfaat bagimu, mohonlah pertolongan pada Allah dan janganlah kalian berputus asa jika terjadai musibah padamu. Janganlah kamu berkata : “seandainya aku melakukan ini atau itu”, tetapi katakanlah

: “*takdir Alloh yang Dia dikehendaki dialkukan-Nya*” karena *sesungguhnya ucapan seandainya itu membuka pintu setan.*

Rangkaian dalil- dalil dari Al-qur’an dan hadis banyak sekali nilai- nilai yang dapat diambil yakni anjuran pada individu untuk menjadi seseorang yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam mengemban Amanat oragnisasi dalam sebuah kinerja, dan bersemangat dalam mengerjakan hal-hal yang bermanfaat yang dimana kinerja dapat memberikan manfaat yang akan memberi pengalaman baru dan guna mencapai tujuan bersama.

B. Definisi Motivasi Berorganisasi

Definisi motivasi berorganisas menjelaskan tentang pengertian motivasi berorganisasi beserta aspek pada motivasi pembentuk motivasi berorganisasi juga factor-faktor yang motivasi berorganisasi

2.1 Definisi Motivasi Berorganisasi

Secara bahasa Motivasi berasal dari kata latin *Moveers* yang memberikan arti menggerakkan, menurut Prinitich dan Schunk (1996) kata motivasi menunjukan sebagai usaha menggerakkan. Menurut para ahli menyampaikan istilah terkait motivasi antara lain, Atkinson (1997) mendefinisikan motivasi adalah sebuah istilah yang mengarah kepada adanya kecenderungan bertindak untuk menghasilkan beberapa pengaruh pada individu. Selanjutnya sigmund freud (1996) menyatakan motivasi adalah energi *phisik* yang memberi kekuatan kepada manusia untuk melakukan sebuah kegiatan, dan chauhan (1979) yang mengutip pendapat A.W Bernard yang mendefinisikan Motivasi sebagai *stimulation* ,sebagai

rangsangan ke arah tujuan-tujuan tertentu dimana dari yang sebelumnya hanya sedikit atau bahkan tidak ada, (Esa Wahyuni 2009).

Menurut John P Cambel menyatakan motivasi merupakan arah, tujuan tingkah laku, energi, serta kesungguhan berperilaku . di sisi lain, motivasi menacangkup pola yang didalamnya terdapat dorongan (drive), kebutuhan (need), Rangsangan (incentive), Ganjaran (Reward), penguatan (Reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), dan harapan (expectacy). Sehingga motivasi merupakan suatu pola prilaku yang dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan (yanti,2009)

Mathis dan Jakson (2011) mendefinisikan motivasi merupakan istilah perasaan pada diri Individu yang membuat individu melakukan tindakan, sehingga didapati individu yang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai langkah awal pada individu melakukan tindakan yang disebabkan pemenuhan pada kebutuhan fisik maupun psikis dengan kata lain memberikan pengertian motivasi adalah dorongan yang ditunjukan induvidu untuk memenuhi tujuan dari motif tertentu. Stanton menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang dirangsang pada orientasi tujuan untuk mencapai rasa puas. (Mangkunegara,2005) sehingga perlu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh individu pada suatu kondisi.

Motivasi yang ditujukan pada penelitian ini difokuskan pada Motivasi berorganisasi yang dapat disebut Motivasi Individu dalam berorganisasi. Yang mana organisasi dipandang sebagai sesuatu yang bebas atau terbuka dan memiliki

suatu sistem atau suatu struktur. Sebagaimana yang disebutkan oleh Kast and Rosenweig yang mengartikan suatu sistem kesatuan yang menyeluruh dan terorganisir dimana terdiri dari dua bagian atau sebagai sub sistem atau komponen yang memiliki hubungan satu dengan yang lain dalam menjalankan aktivitasnya dengan pola tertentu. (Munandar.2014). Kemudian motivasi berorganisasi menurut Stanford merupakan suatu stimulus yang memprovokasikan manusia untuk mengarah pada suatu tujuan didalam organisasi (Yohanes & Novianti,2018)

Disimpulkan bahwa motivasi berorganisasi merupakan suatu dorongan sebagai komponen penggerak untuk melakukan tindakan atau kebijakan organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Teori Motivasi Berorganisasi

Berikut beberapa teori yang menjadi landasan kerangka berpikir terkait sumber motivasi yang dimiliki individu antara lain :

1. Teori Motivasi

Seorang pelopor serta ilmuwan yang mendalami Teori Motivasi pada tahun 1954, Abraham Maslow mengatakan kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat dimulai dari kebutuhan yang mendasar hingga yang paling tinggi. Ia mengklasifikasikan seperti hirarki yang tergambar di atas, dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok manusia agar tetap melanjutkan kehidupan seperti sandang, pangan dan papan (tempat tinggal). Kebutuhan tersebut

di pandang kebutuhan yang di butuhkan dari lahir hinggan wafat kebutuhan ini berupa Makan, minum, pakaian dan tempat tinggal yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan rasa aman yang meliputi keselamatan dalam berkegiatan dan keamanan untuk merdeka dari kejahatan dan bebas dari ancaman. Tentu setelah terpenuhi pada kebutuhan fisiologi dengan begitu individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan keamanan, pada upaya pemenuhan kebutuhan ini hal yang dapat dilakukan oleh organisasi ialah dengan adanya legalitas sebuah organisasi dan memberikan rasa nyaman pada proses belajar.

c. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan dasar yang ketiga pada hirariki maslow ialah hubungan sosial, seperti yang diketahui bersama manusia merupakan mahluk sosial. Dimana kebutuhan ini meliputi rasa memiliki, kasih sayang, interaksi sosial dan afiliasi sosial, untuk memenuhi kebutuhan hubungan sosial hal tersebut dapat terpenuhi dengan melalui organisasi dan lingkungan masyarakat dan hanya dengan orang lainlah kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Karena dalam kehidupannya manusia ingin mendapatkan teman dan enggan untuk dikucilkan.

d. Kebutuhan esteem

Setelah terpenuhi kebutuhan dasar akan hubungan sosial, manusia akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya yakni kebutuhan untuk diakui atau dihargai. Semakin tinggi kedudukan seseorang, semakin banyak prestasi yang didapat sehingga semakin tinggi prestise yang dimiliki. Individu dengan prestise tinggi yang di kaitkan dalam kehidupan organisasional akan menunjukkan simbol-simbol yang di gunakannya untuk menunjukkan status yang diharapkan agar diterima dan diakui oleh lingkungan sekitarnya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Hirarki kebutuhan maslow kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi, aktualisasi diri pada teori hirarki maslow ialah menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal hingga tergali potensi yang terpendam dalam dirinya sehingga menjadi kemampuan yang efektif, di ketahui bersama manusia ingin menjadi mahluk yang bermanfaat serta berguna untuk lingkungan sekitarnya dan memberikan kepuasan pada diri individu.

Peneliti memandang individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang ada ia butuhkan dan individu tersebut selalu mencari cara untuk untuk memnuhi kebutuhanya baik secara individu atau secara organiisasi seperti yang di ungkapkan oleh Ashar Sunyoto Munandar (ahmad Syahroni,2012) untuk pemenuhan kebutuhan seseorang akan terdorong untuk melakukan kegiuatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan dalam pemenuhan kebutuhan.

2. Teori Motivasi Dua Faktor

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang merupakan seorang psikolog kesehatan mental Industri dimana teori dua-faktor dicetuskan di *Psychological Service Of Pittsburgh* yang mana ia mencetuskan berdasarkan teori kebutuhan dasar oleh Abraham Maslow yang dikembangkan pada kebutuhan akan aktualisasi diri sehingga terdapat beberapa faktor pada lingkungan kerja dapat menyebabkan kepuasan. Serta terdapat faktor yang menyebabkan adanya ketidakpuasan dalam berorganisasi (Munandar 2014).

Frederick Herzberg merumuskan bahwa faktor-faktor yang memiliki peran sebagai motivator merupakan faktor yang memberikan dorongan terhadap individu untuk berkerja atau berperilaku lebih baik demi tercapainya kepuasan individu dan tujuan organisasi sehingga disebut dengan faktor Motivator, untuk faktor motivator yang mana merupakan faktor yang memberikan atau mencapai kepuasan dan apabila tidak terpenuhi individu akan tidak akan selalu menimbulkan ketidakpuasan namun individu akan berusaha dalam memenuhinya (Aswin, 2012).

Faktor Motivator tersebut antara lain :

Tabel 2.1 : Konsep Motivasi Dua Arah

Faktor Motivator	Faktor Hygiene
Tanggung Jawab	Kebijakan Administrasi
Kemajuan	Penyeliaan yang diterima
Tugas itu sendiri	Gaji / Kompensasi
Prestasi /Capaian	Hubungan Antar Pribadi
Pengakuan	Kondisi Organisasi
Kepuasan ←-----→ ketidakpuasan	

a. Tanggung jawab/ prestasi

Berbentuk suatu amanah yang diberikan kepada anggota untuk tercapainya tujuan baik individu atau kelompok sebagai suatu prestasi (Achievment)

b. Kemajuan

Kemungkinan anggota dan organisasi untuk menjadi maju secara pengalaman dan keilmuan

c. Tugas itu sendiri

Berbentuk Tantangan saat mengemban tugas yang dijalankan seperti mampu atau sesuai tidaknya anggota dalam mengemban tugas tersebut.

d. Capaian

Pencapaian dalam organisasi untuk anggota mencapai seperti prestasi tertinggi dan target terget yang akan didapat dalam mengikuti suatu organisasi.

e. Pengakuan oleh organisasi

Adanya pengakuan dari anggota orgasnisasi baik keseluruhan atau secara individu untuk pengakuan atas kerja atau upaya yang telah dilakukan anggota.

Selanjutnya adalah faktor yang mendorong menimbulkan ketidakpuasan, dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan tindakan yang reaktif dan menimbulkan rasa tidak puas dan mengeluhnya anggota, namun apabila terpenuhi akan tidak mengarah pada Rasa puas namun akan menimbulkan sudah

tidak lagi kepuasan menurut Herzberg (Anita,2018). Yang disebut dengan faktor *higiene* antara lain:

a. Kebijakan Organisasi

Segala kebijakan serta peraturan organisasi yang mengatur anggota dalam mencapai kinerja atau berperoses untuk tercapainya tujuan organisasi

b. Penyeliaan

Diberikanya untuk melakukan Pengawasan atau *kontrolling* dari atasan secara tepat dan efisien sesuai dengan tugas yang telah diberikan pada jabatan atau kedudukan yang ditempati

c. Insentif yang diterima

Adanya kesesuaian antara kinerja dengan kompensasi organisasi terhadap anggota baik berupa gaji atau non gaji yang seperti bentuk apresiasi dalam bentuk hal lain

d. Hubungan antar pribadi

Terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian antara anggota saat berinteraksi dengan sesama untuk mencapai tujuan organisasi

e. Kondisi kerja

Kondisi dimana anggota terdapat kesesuaian atau ketidak sesuaian terhadap kondisi dalam melakukan pekerjaan atau proses pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi

3. Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Teori tersebut seperti berasal dari awalan kata yang mendasari kebutuhan manusia yang di tujukan pada teori ini, yakni *Exsistance*, *Relatedness*, dan *Growth*. Pada kata yang menunjukkan kebutuhan dasar menurut teori ini memiliki penjelasan (1) *Exsistance* ini menunjukkan eksistensi kebutuhan untuk memenuhi secara terhormat, ha itu meliputi kebutuhan fisiologi serta rasa aman.(2) *Relatedness* kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan hubungan sosial dimana manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial dimana kebutuhan ini berbentuk seperti interaksi sosial, pengakuan sosial dan dan kehidupan berorganisasi. Dan (3) *Growth* kebutuhan ini merupakan salah satu sifat dari makhluk hidup yakni tumbuh dan berkembang, dimana sifat ini termasuk kebutuhan dasar manusia dimana individu memiliki dorongan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan zaman seperti individu akan terdorong untuk mempelajari lingkungan sekitar untuk mampu bertahan, selanjutnya mempelajari ilmu pengetahuan yang berguna untuk mengangkat harga diri individu, serta mempelajari hal-hal baru guna menambah pengalaman hingga mampu untuk menerapkan pengalaman untuk di amalkan secara maksimal yang berguna di berikan untuk generasi selanjutnya.

Sopiah (2008) Menjelaskan terdapat ciri-cir yang menunjukan karakteristik pada motivasi berorganisasi :

1. Usaha

Ciri pertama dari Motivasi adalah usaha. Dimana ditunjukkan pada perilaku individu yang memperlihatkan kekuatan akan kinerja atau hasil pada tugas yang di kerjakan.

2. Kemauan keras

Ciri Selanjutnya pada Motivasi adalah memiliki kemauan keras dimana kemauan keras ini akan menunjukkan kesungguhan usaha dalam mengemban tugas

3. Arah dan tujuan

Dengan arah dan tujuan individu akan memiliki cara untuk menerapkan usaha dan kemauan yang keras untuk mencapai suatu arah dan tujuan.

McClelland (dalam Winardi 2002) menjabarkan terdapat empat ciri-ciri tindakan yang menunjukkan individu memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi dalam berorganisasi :

1. Bertanggung Jawab. Individu cenderung terdorong untuk bertanggung jawab secara diri sendiri atas tindakan yang telah dimulai dengan maksud tercapainya tujuan organisasi
2. Umpan balik. Adanya reward yang dibutuhkan individu sebagai cara untuk memacu dirinya dalam berorganisasi sebagai tanda keberhasilannya
3. Inovatif dan Berinisiatif. Terdapat tindakan individu untuk menghindari rutinitas serta menciptakan hal-hal baru untuk tercapainya tujuan organisasi
4. Sukses dalam pekerjaan. kinerja optimal dan menunjukkan hasil maksimal ditunjukkan individu sebagai tanda memiliki motivasi yang tinggi.

2.3 Aspek Motivasi Berorganisasi

Pada aspek ini menggunakan teori Frederick Herzberg yakni motivasi faktor yang mana teori tersebut berlandaskan pada pemikiran Abraham Maslow yakni teori motivasi yang mana menitik beratkan pada kebutuhan dasar manusia. Pamalayu Hasibuan (2008) mengutip pendapat Maslow, bahwa aspek motivasi berorganisasi seseorang anggota berasal dari beberapa kebutuhan fisik, keamanan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Sebagai aspek pada Motivasi berorganisasi yang mana berguna untuk mengetahui dorongan individu pada motivasi berorganisasi yakni antara lain:

1. Kebutuhan fisik atau fisiologis

Ditunjukkan berupa pemenuhan reward yang pantas berupa bonus, fasilitas yang memenuhi dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Keamanan

Di tunjukan adanya pemenuhan berupa fasilitas keamanan dan keselamatan anggota seperti ruangan yang memadai dan perlindungan dari organisasi pada kebebasan berpendapat.

3. Kebutuhan sosial

Adanya perilaku yang menunjukkan kebutuhan sosial dengan menunjukan interaksi sosial dengan individu yang lain dengan membangun dan menjalin hubungan yang baik antar anggota organisasi.

4. Penghargaan

Memberikan pengakuan dan reward berupa penghargaan kepada anggota sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja juga pemenuhan untuk kebutuhan dihormati dan dihargai oleh atasan kepada anggotanya.

5. Aktualisasi diri

Memberikan tanggung jawab yang menarik kepada anggota. Sehingga anggota menggunakan seluruh kecakapannya dan kemampuannya, serta pemenuhan pada kebutuhan aktualisasi diri organisasi memberikan pendidikan guna menambah kecakapan dan kemampuan individu.

2.4 Faktor- faktor Motivasi Berorganisasi

Abraham Maslow telah mengembangkan teori motivasi dengan menggunakan konsep lima hirarki kebutuhan .Pada dasarnya seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu atau dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan baik disadari ata tidak disadari adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap kebutuhan tersebut akan selalu mendorong untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhzn yang lebih tinggi juga mendorong untuk menjadi kebutuhan yang terpenuhi apabila kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi, berikut ialah faktor menimbulkan motivasi berorganisasi:

1. *Physicological Needs* kebutuhan ini merupakan sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi pada individu yang bisa didapatkan dari berbagaiarah dan sumber kebutuhan. Kebeutuhan ini meliputi pemenuhan rasa haus dan lapar, seksual, tempat timggal dan tidur

2. *Safety needs* kebutuhan akan mempertahankan diri serta *keamanan*, kebutuhan ini meliputi rasa aman, terjauh dari segala ancaman individu lain atau kelompok-kelompok yang mengancam, terhindar dari segala bentuk kehilangan segala hal seperti hak-haknya dan tanggung jawab yang diamanatkan.
3. *Kebutuhan* akan diterima didalam masyarakat, dibangun dengan dengan proses mencari serta membangun hubungan yang memberikan makna bagi individu itu sendiri serta memberikan arti bagi orang lain, seperti diterimanya satu individu pada suatu kelompok atau organisasi yang dibangun dengan rasa kekeluargaan yang mana akan memberikan kepuasan pada kebutuhan ini, juga mendapatnya rasa kasih sayang dan mendapat bentuk persahabatan yang baik
4. Kebutuhan akan penghargaan pada kebutuhan ini meliputi pada harga diri seseorang atau pengaturan, harga diri dan pengaturan seseorang merupakan hal yang saling berhubungan, pengaturan ialah merupakan hal yang didapatkan saat seseorang memiliki harga diri sebagai bentuk individu lain pada seseorang tersebut terkait kehormatan yang dimiliki pada suatu jabatan tertentu disuatu organisasi dengan begitu seseorang juga dapat pemenuhan kebutuhan dengan mendapatkan reputasi dan prestasi
5. Kebutuhan akan Aktualisasi diri merupakan pemenuhan akan kebutuhan pemenuhan pada potensi yang dimiliki oleh individu, seperti pada suatu organisasi individu dapat bertukar pendapat, berdiskusi, mengekspresikan diri, menggunakan kreativitas diri semaksimal mungkin serta dapat

melakukan hal yang paling penting dan cocok dalam menyelesaikan pekerjaan dan tercapainya suatu tujuan organisasi sebagai bentuk rasa bangga pada diri individu dan terpenuhinya rasa puas pada kebutuhan akan aktualisasi diri.

Faktor yang mempengaruhi motivasi berorganisasi dalam suatu organisasi Frederick Herzberg beserta kelompoknya mengklasifikasikan menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berorganisasi seseorang :

1. *Job Satisfiers* (pemuas kerja) faktor ini sering kali disebut dengan *Motivators* faktor ini berkaitan dengan *job* individu dimana meliputi bentuk prestasi, promosi, kedudukan serta penghargaan yang dapat saat melakukan suatu pekerjaan dan bentuk pekerjaan juga tanggung jawab yang diemban oleh individu.
2. *Job dissatisfier* (ketidakpuasan kerja) faktor dapat disebut dengan faktor higienis pada faktor ini berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja, yang meliputi pada interaksi pribadi antar anggota atau pengurus bentuk balasan yang diterima oleh anggota yang berbentuk profit atau non profit, hal ini sebagai bentuk balasan organisasi pada individu yang telah mampu dalam mengemban amanat dan mencapai tujuan organisasi sehingga faktor ini memberikan pengaruh antara belum terpenuhinya suatu kepuasan dan sudah adanya kepuasan pada individu yang ada pada suatu organisasi.

Frederick Herzberg juga membagi menjadi dua faktor utama pada motivasi berorganisasi berdasarkan sisi internal dan eksternal baik pada individu atau organisasi dalam (Hamzah 2007).

1. Faktor internal Merupakan faktor yang membuat sebuah motif tertentu aktif atau bisa disebut juga mengizinkan dorongan diri sebagai motivasi karena setiap Individu juga memiliki dorongan didalam dirinya. Adapun hal-hal yang menjadikan atau memunculkan motivasi Internal sebagaimana yang telah disebutkan di atas antara lain :
 - a. Rasa Tanggung jawab yang ada dalam diri individu
 - b. Keinginan untuk tumbuh dan maju pada diri individu
 - c. Adanya keinginan dalam mengemban Tugas oleh individu
 - d. Adanya kemungkinan individu untuk mencapai prestasi tertinggi
 - e. Kebutuhan akan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan oleh organisasi
2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri Individu, dimana faktor eksternal menjadi pendorong individu dalam bertindak dan berusaha untuk mampu mencapai tujuan individu dan organisasi (Hamzah.2007). antara lain :
 - a. Adanya kebijakan Administrasi organisasi yang memberikan motivasi atau kurangnya dorang pada individu dalam mencapai tujuan
 - b. Kontrolling anggota / individu guna tercapainya tujuan organisasi
 - c. Kompensasi yang diterima basik dalam bentuk profit atau moralitas yang diterima individu sebagai bentuk *reward*.

- d. Hubungan antar pribadi yang mendukung dalam organisasi
- e. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Selanjutnya menurut Mc Clelland tingkah laku dipengaruhi oleh adanya kebutuhan – kebutuhan yang ada pada diri individu. Pada konsepnya mengenai dorongan yang ada pada diri manusia yang terbagi menjadi tiga sebagai unsur yang menjadi faktor motivasi berorganisasi. Yakni :

1. Kebutuhan akan prestasi merupakan kebutuhan yang mengantarkan individu kepada kesuksesan, prestasi sendiri merupakan hasil yang telah dicapai setelah individu berusaha yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada setiap diri individu yang bersamaan dengan tujuan dan cita-cita organisasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan akan adanya dukungan dengan orang-orang yang berada dalam lingkungan, baik secara organisasi maupun pada keluarga individu, dimana kebutuhan ini dibangun atas kehangatan yang akan membangun lingkungan yang mendukung serta terbangunnya rasa percaya dan komunikasi yang baik.
3. Kebutuhan akan kekuasaan kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi penguasa atau memiliki posisi yang penting dalam suatu organisasi sehingga akan menumbuhkan harga diri dan menaikkan kehormatan seseorang, yang kemudian akan mengarahkan pada tercapainya tujuan organisasi, akan tetapi apabila individu yang melakukan usaha atas pemenuhan kebutuhan kekuasaan kurang memiliki kompetensi yang mumpuni akan menjadi penghambat pada pemenuhan kebutuhan

individu yang berada di organisasi juga dapat menghambat tujuan dan cita-cita organisasi.

Sedarmayanti mengkrucutkan beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada motivasi berorganisasi :

1. Pimpinan
2. Rekan
3. Kebijaksanaan dan peraturan organisasi
4. Imbalan jasa, berupa gaji atau non-gaji seperti dukungan moral dan ucapan terima kasih
5. Bentuk pekerjaan dan tantangan yang dihadapi dalam memncapai tujuan organisasi

Disimpulkan pada penjabaran diatas bahwa terdapat berbagai faktor untuk menumbuhkan motivasi berorganisasi yang berasal dari internal dan eksternal. Faktor Internal merupakan hal yang muncul pada diri seseorang untuk termotivasi seperti adanya hasrat untuk dalam berorganisai ,adanya dorongan kebutuhan untuk mencapai tujuan, dan adanya harapan dan cita-cita. Faktor eksternal merupakan hal yang memunculkan motivasi yang berasal dari luar berupa kondisi lingkungan, penghargaan, kegiatan yang menarik, dan lingkungan yang mendukung.

2.5 Motivasi Beroganisasi Menurut Islam

Motivasi berorganisasi memiliki beberapa ciri-ciri sebagai tandan Motivasi Berorganisasi yang kemudian mengadaptasi Charnis dan Daniel Goleman (2001)

dan Sopiah (2008) disesuaikan pada perspektif islam yang berdasarkan, Al-qur'an dan Hadist Nabi SAW Sebagai berikut :

Berusaha / Niat merupakan keadaan dimana individu berkeinginan mencapai sesuatu untuk meningkatkan dan memenuhi standart atau target yang akan dicapai dalam berorganisasi. pada pandangan islam dimana yang bisa dimaksud dengan berusaha ini adalah langkah awal untuk mencapai target tertentu atau yang disebut dengan Niat. Seperti yang dikatakan oleh Nabi Muhammad SAW

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: ((إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا، أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا، فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ)) . رَوَاهُ إِمَامَا الْمُحَدِّثِينَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ مُحَمَّدُ بْنُ إِسْمَاعِيلَ بْنِ إِبْرَاهِيمَ بْنِ الْمُغِيرَةَ بْنِ بَرْدِزْبَةَ الْبُخَارِيُّ، وَأَبُو الْحُسَيْنِ مُسْلِمُ بْنُ الْحَجَّاجِ بْنِ مُسْلِمِ بْنِ الْقَشِيرِيِّ النَّيْسَابُورِيِّ، فِي صَحِيحَيْهِمَا اللَّذَيْنِ هُمَا أَصْحُ الْكُتُبِ الْمُصَنَّفَةِ

artinya : Dari Amirul Mukminin Abu Hafsh Umar Bin Khattab berkata “Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda : Amalan- amalan tergantung pada niatnya, dan setiap orang itu dibalas berdasarkan apa yang ia niatkan. Maka barang siapa yang hijrah nya kepada Alloh dan Rasul Nya. Namu barang siapa yang hijrahnya karena untuk mendapatkan dunia atau wanita yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya kepada apa yang ia niatkan. (H.R Bukhori Muslim).

Selanjutnya juga dijelaskan pada kitab suci Al-qur'an pada surah yunus ayat 67 yang berbunyi

إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ، هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا

Artinya: Dialah yang menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar.

Tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab dimana ia menjelaskan sesungguhnya Allah lah yang memiliki yang ada dilangit dan bumi. Alloh juga yang menciptakan malam agar kalian dapat beristirahat, dan Alloh juga lah yang menciptakan siang yang terang benderang agar kalian dapat berusaha dan memperoleh kemaslahatan.dengan demikian berdasarkan ayat diatas bahwa alloh menciptkan siang dan malam untuk kita selalu berussaha untuk mencapai tujuan bersama atau kemaslahatan sebagaimana salah satu ciri utama pada motivasi ialah melakukan sutau usaha untuk tercapai sebuah tujuan.

Konsistensi merupakan hal yan perlu dimiliki dalam motivasi berorganisasi. Konsistensi merupakan rasa ketaatan yang dimiliki individu pada suatu yang tekuninya pada ciri ini akan membuat individu menumbuhkan rasa kesungguhan dan kemantapan untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya dalil dalam aspek motivasi yakni komitmen merupakan bentuk keterikatan pada diri sendiri atau organisasi yang dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ

عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.

Mengutip dari tafsir Al-misbah yang menjelaskan tepatilah janji yang telah kalian buat sendiri dengan mempersaksikan Allah untuk menepatinya selama tidak bertentangan dengan syaria'at. Dan janganlah kalian merusak dengan melanggarnya setelah sumpah dikukuhkan atas nama Allah.

Berdasarkan kutipan tafsir diatas seseorang untuk mencapai tujuannya allangkah baiknya untuk menunjukkan kesungguhan dan kemantapan apabila muncul ketidak sungguhan dalam diri atau dari luar dapat merusak atau mempengaruhi konsistensi individu dalam mencapai tujuan organisasi sebagai rasa bentuk menunjukkan rasa motivasi berorganisasi

Prakarsa atau yang sering disebut dengan inisiatif. Dimana individu memiliki kesiapan untuk bertindak atas sebuah kesempatan atau peluang yang ada. Dengan prakarsa individu dapat dilihat pada kreativitas yang dimiliki, seperti ketika mendapatkan amanat untuk menyelesaikan tugas, individu tersebut akan menyelesaikanya di atas arahan seniornya atau akan menyelesaikanya dengan pemahaman yang dimilikinya dan melakukan melakukan segala hal pada peluang yang ada, dan individu tersebut akan belajar sebagai kesempatan yang dimiliki. dan inisiatif individu dapat memberian arah perkembangan yang mana akan dituju sehingga memberikan dampak bagi sekitarnya seperti yang disabdakan oleh Rasulullah:

عن ابن عباس رضي الله عنهما عن رسول الله صلى الله عليه وسلم فيما يرويه عن ربه تبارك وتعالى أنه قال: (إن الله كتب الحسنات والسيئات ثم بين ذلك؛ فمن هم بحسنة فلم يعملها كتبتا الله عنده حسنة كاملة، وإن هم بها فعملها كتبتا الله عنده عشر حسنات إلى سبعمئة ضعف إلى أضعاف كثيرة. وإن هم بسينة فلم يعملها كتبتا الله عنده حسنة كاملة، وإن هم بها فعملها كتبتا الله له سينة واحدة) رواه البخاري ومسلم.

Artinya: Dari Ibnu Abbas R.A dari Rasulullah, Beliau riwayatkan dari Rabb-nya, semoga atasnya keberkahan dan keluhuran : Sesungguhnya Alloh menetapkan kebaikan dan kejelekan, kemudian dia menjelaskannya, Barangsiapa yang berniat untuk mengerjakan amal kebaikan namun belum terlaksana , maka Alloh akan catatt baginya satu kebaikan yang sempurna. Dan jika dia berniat kebaikan dan mengerjakannya maka Alloh akan catat baginya 10 kebaikan hingga 700 kali lipat bahkan sampai berlipat-lipat banyaknya. Sebaliknya apabila dia berniat untuk mengerjakan amalan kejelekan namun belum terlaksana maka Alloh catat satu kebaikan yang sempurna, dan apabila dia berniat kejelekan dan mengerjakannya maka Alloh akan mencatat baginya satu kejelekan saja (H.R Al-Bukhori dan Muslim).

Optimis merupakan bentuk Suatu sikap dalam berpengharapan baik pada mencapai tujuan tanpa ragu dengan adanya kemunduran dan halangan yang ada. Individu dengan sikap optimis akan lebih gigih dalam berproses dan tidak mudah menyerah dengan sikap optimis yang dimiliki individu tidak akan tidak akan gagal karena ia beranggapan kegagalan termasuk sebagian dari proses. Sebagaimana individu untuk di anjurkan berpengharapan baik pada setiap keadaan untuk mencapai tujuan seperti firman Alloh dalam seruat yusuf ayat 87 :

يَبْنِي أَدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رُوحِ اللَّهِ

إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda agar kita tetap berpeng harapan baik dan memiliki sifat optimis dalam menncapai tujuan.

يَقُولُ اللَّهُ تَعَالَى أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي، وَأَنَا مَعَهُ إِذَا ذَكَرَنِي، فَإِنْ ذَكَرَنِي فِي نَفْسِهِ ذَكَرْتُهُ فِي نَفْسِي،
وَإِنْ ذَكَرَنِي فِي مَلَأِ حَيْرٍ مِنْهُمْ، وَإِنْ تَقَرَّبَ إِلَيَّ بِشَيْرٍ تَقَرَّبْتُ إِلَيْهِ ذِرَاعًا، وَإِنْ تَقَرَّبَ إِلَيَّ
ذِرَاعًا تَقَرَّبْتُ إِلَيْهِ بَاعًا، وَإِنْ أَتَانِي يَمْشِي أَتَيْتُهُ هَرْوَلَةً

Artinya : Allah berfirman “ aku sesuai prasangka hambaku, Aku bersamanya apabila dia mengingat-Ku. Jika dia mengingatkanKu sendiri, Aku mengingatkannya sendiri. Jika ia mengat-Ku dalam keramaian, Aku mengingatkannya dalam keramaian yang lebih baik dari meraka, jika dia mendekat kepada-Ku sejenkal Aku mendekat kepadanya sehasta. Jika dia mendekat kepada-Ku Sehasta Aku akan mendekat kepadanya sedepa, jika dia mendatangi-Ku berjalan Aku mendatanginya berlari (H.R Bukhori dan Muslim)

2.6 Hubungan Motivasi beroganisasi dengan kinerja Beroganisasi

Kinerja menurut Deassler bahwa kinerja merupakan managemen pada suatu proses dalam kinerja yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, serta mengembangkan hasil kerja pada sumber daya manusia baik secara individu atau kelompok dengan menghubungkan hasil yang telah dicapai terhadap tujuan organanisasi. Sebagaimana pada aspek- Aspek kinerja organisasi besrerta faktor – faktor yang mempengaruhinya akan menunjukkan dengan adanya :

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan kerja

4. kepercayaan
5. ketepatan waktu
6. kebebasan kerja

Teori motivasi yang dirumuskan oleh Abraham Maslow mendefinisikan manusia memiliki dorongan baik secara sadar atau tidak sadar untuk memenuhi kebutuhan dasar yang selanjutnya akan memenuhi kebutuhan di atasnya. yang tersusun pada hirarki kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan esteem atau harga diri
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Motivasi secara tidak langsung memiliki keterkaitan dengan kinerja individu, penelitian Sholahuddin Ar-Roniri (2007) menyebutkan bahwa kinerja individu bergantung pada motivasi yang dimiliki oleh individu, sebagaimana pengertian motivasi di atas, motivasi berorganisasi merupakan dorongan pada individu atau kelompok dalam lingkup pada sebuah organisasi sebagai komponen penggerak untuk melakukan tindakan atau kebijakan organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri pada internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang membuat sebuah motif tertentu aktif atau bisa disebut juga mengizinkan dorongan diri sebagai motivasi

karena setiap Individu juga memiliki dorongan didalam dirinya. Adapun hal-hal yang menjadikan atau memunculkan motivasi Internal sebagaimana yang telah disebutkan diata antara lain :

1. Rasa Tanggung jawab yang ada dalam diri individu
2. Keinginan untuk tumbuh dan maju pada diri individu
3. Adanya keinginan dalam mengemban Tugas oleh individu
4. Adanya kemungkinan individu untuk mencapai prestasi tertinggi
5. Kebutuhan akan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan oleh organisasi

Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri Individu, dimana faktor eksternal menjadi pendorong individu dalam bertindak dan berusaha untuk mampu mencapai tujuan individu dan organisasi (Hamzah.2007). antara lain :

1. Adanya kebijakan Administrasi organisasi yang memberikan motivasi atau kurangnya dorang pada individu dalam mencapai tujuan
2. Kontrolling anggota / individu guna tercapainya tujuan organisasi
3. Kompensasi yang diterima basik dalam bentuk profit atau moralitas yang diterima individu sebagai bentuk *reward*.
4. Hubungan antar pribadi yang mendukung dalam organisasi
5. Kondisi lingkungan kerja yang medukung.

secara bersamaan motivasi berorganisasi dan kinerja organisasi berhubungan dengan motivasi dan kinerja pada organisasi akan merumuskan (robbins,2002) hal sebagai berikut:

$$M \times A = P$$

M (*Motivation*)

A (*Ability*)

P (*Performance*)

Sehingga pada rumus ini menjabarkan (P) *performance* / kinerja merupakan bentuk dari interaksi atau berpadu antara aspek Motivasi(M) dengan Kemampuan (A). Tindakan yang mana dilakukan dalam kinerja, bentuk hal yang diwujudkan dari kemampuan individu yang dimiliki sejak lahir atau telah diasah yang mana akan bersinggungan dan berinteraksi pada aspek motivasi, dimana Aspek Motivasi merupakan hal yang penting sehingga akan menggerakkan kreativitas dan kemampuan individu dalam melakukan kinerja serta dinilai menumbuhkan semangat dalam bekerja (Gomes,2013). Penjabaran Motivasi memiliki hubungan dengan Kinerja, karena dapat memberikan dorongan pada individu untuk memaksimalkan kemampuan yang telah dimiliki atau kemampuan yang telah diasah. Hal tersebut sejalan pada penelitian dari Isma Fauzia (2015) dengan judul “ *Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Yang akan Menghadapi Pensiun Di LANTAMAL V Surabaya*” pada beberapa divisi diberikan pembekalan berupa pelatihan ketrampilan pada beberapa bidang seperti peternakan, perikanan, dan otomotif dan lain sebagainya, pembekalan tersebut diharapkan memberikan motivasi pada pegawai yang akan pensiun sehingga tetap terdorong untuk bekerja walaupun akan menghadapi masa pensiun, hubungan yang signifikan pada motivasi dengan kinerja ditunjukkan pada penelitian Misbahul Munir Ihwan (2016) bahwa motivasi berhubungan serta dapat mempengaruhi kinerja, begitu juga pada penelitian

Ahmad Sholahudin Ar-Roniri (2007) terdapat hubungan antara hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja.

2.7 Hipotesa

Hipotesa merupakan sebagian jawaban atau bentuk hasil yang bersifat sementara pada permasalahan yang terdapat pada penelitian hingga munculnya bukti atau hasil melalui data yang terkumpul, memiliki sifat yang sementara dikarenakan adanya jawaban yang diperoleh hanya berbentuk hubungan-hubungan yang relevan, karena belum adanya data yang empiris pada kejadian dilapangan atau objek penelitian (Sugiyono, 2009). Hipotesa pemelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Adanya hubungan yang signifikan antara Motivasi berorganisasi Dengan Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Ranting Kedungturi. Jadi semakin tinggi Motivasi berorganisasi maka akan semakin tinggi kinerja organisasi sebaliknya apabila motivasi berorganisasi semakin rendah maka akan semakin rendah juga kinerja organisasi yang dihasilkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memiliki pendekatan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk mencari hubungan antara variabel motivasi berorganisasi dengan variabel kinerja organisasi kedalam bentuk data dan angka. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan berupa data dan angka yang memiliki ukuran atau ukuran tertentu yang memiliki sifat baku (Misbahul,2016)

Pada penelitian termasuk kedalam jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang menggunakan bentuk-bentuk keterkaitan antara variabel (Sugiyono,2017). Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan ada dan tidaknya keterkaitan pada variabel penelitian atau menentukan prediksi pada variabel.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel (X) bebas atau independen sebagai Motivasi Berorganisasi dan variabel (Y) terikat atau dependen sebagai kinerja Organisasi Pengurus Ranting IPNU-IPPNU kedungturi

C. Definisi Oprasional

Berikut uraian singkat varibel penelitian guna memudahkan identifikasi, uraian tersebut antara lain:

Variabel Motivasi Berorganisasi (X)

Motivasi berorganisasi adalah dorongan yang berasal dari setiap anggota sebagai komponen penggerak untuk melakukan tindakan atau kebijakan organisasi guna tercapainya tujuan organisasi berdasarkan aspek terpenuhinya aspek kebutuhan fisik, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri

Variabel Kinerja organisasi(Y)

Kinerja organisasi merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh anggota sebagai tujuan serta cita-cita organisasi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia suatu organisasi dengan rentang waktu tertentu yang memiliki aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, pengetahuan kerja, kepercayaan kerja, ketepatan waktu, dan kebebasan dalam bekerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono ialah wilayah umum yang general yang terdiri dari atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono.2013) Oleh Karena Itu dalam penelitian ini memiliki objek poulasi adalah anggota dan pengurus Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama kedungturi,Taman, Sidoarjo. pada penelitian ini memiliki poplasi yang kuran dari 100 maka penenliti sehingga menggunakan objek penelitian dari Seluruh Populasi

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi pada subjek (Sugiyono 2013). Dan menurut winarno sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi pusat perhatian penelitian dalam ruang lingkup yang ditentukan yang mana sampel mencerminkan populasi (Winarno.2013)

Pada penelitian ini menggunakan teknik *Populasi Sampling* yang mana setiap populasi berpeluang untuk terambil sebagai unsur dalam sampel. Untuk pengambilan sampel menurut Dr Suharismi Arikunto apabila sampel berjumlah 100 orang atau lebih dapat diambil sebagian dari 100 orang tersebut seperti jika ada 200 orang maka dapat diambil 20- 40 orang dan apabila kurang dari 100 maka yang diambil sebagai sample adalah keseluruhan (Arikunto,2010).. Penelitian ini menggunakan objek sampel 71 orang dengan 37 orang laki-laki dan 34 orang perempuan yang terdiri dari Pengurus dan Anggota divisi pada struktur pengurus organisasi IPNU-IPPNU

Penelitian ditujukan pada populasi dengan rentang usia 14-20 tahun yang terdiri dari beberapa mahasiswa, siswa Sekolah menengah pertama (SMP) dan Sekolah menengah Atas (SMA), dengan polusasi Sampel kurang dari 100 hal tersebut sesuai pada kondisi dilapangan dengan menyesuaikan pengurus Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama- Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode penelitian yakni metode pencatatan atau pendataan dan meneliti sebagian kecil dari papulasi dilapangan

dengan menyebarkan pertanyaan / kuisisioner dengan menggunakan angket, yang memiliki pengertian tersebut antara lain :

1. Teknik angket

Kuisisioner atau angket adalah sebuah teknik pengumpulan data yang memberikan dan menyebarkan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk mendapatkan data yang sesuai diharapkan oleh peneliti. Angket merupakan metode penelitian yang efisien untuk mendapatkan data untuk melakukan pengukuran pada variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Dimana angket ini berisi beberapa butir pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti Guna mengumpulkan pernyataan dan informasi, informasi tersebut berupa hubungan antar variabel yang telah disusun sedemikian rupa seperti konsep dan teori yang berbeda yang kemudian akan diolah dengan *software* SPSS.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian pada dokumen-dokumen secara langsung pada subjek penelitian berupa data anggota, laporan kegiatan serta bentuk struktural organisasi serta bentuk aturan organisasi yang berlaku. dokumentasi digunakan untuk mengetahui biografi organisasi, latar belakang dan keadaan lingkungan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan serangkaian cara untuk mengukur variabel-variabel yang akan atau sedang diteliti. Bentuk Instrumen yang ditentukan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012). Dimana hasil

instrumen berbentuk angka atau data statistik yang akan di interpretasikan. Pada Penelitian menggunakan instrumen berupa angket yang bersifat tertutup yang mana responden akan disuguhkan beberapa pertanyaan dan jawaban dengan mengisi tanda silang, centang atau melingkari yang sesuai pada jawaban responden (Idrus,2007)

Pada instrumen penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan angket atau kuisiner yang menggunakan pengukuran pada skala *Likert*. Dimana Skala *Likert* Merupakan skala yang berguna untuk mengukur sikap individu dengan memposisikan sikap seseorang pada perasaan yang terangkai pada sikap “sangat positif” hingga “sangat negatif” pada suatu hal (Somantri Muhidin,2006).

Tabel 3.1 : Penilaian Skala Likert

Jawaban	SKOR	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Untuk menentukan instrumen pertanyaan pada kuisiner yang akan dibuat sebagaimana yang telah dijelaskan pada pengertian skala dan bentuk angket maka peneliti menyusun *Blue Print* untuk mampu merumuskan pertanyaan setepat

mungkin pada aspek-aspek penyusunan pada variabel Motivasi berorganisasi dan Kinerja pengurus

1. Blue Print Motivasi Berorganisasi

Blue Print ini digunakan untuk menentukan pertanyaan pada kuisisioner Motivasi berorganisasi anggota IPNU-IPPNU Kedungturi yang mana dalam kuisisioner motivasi Berorganisasi ini di adaptasi dari kuisisioner yang dibuat Purwati Endah (2019) Dengan salah satu variabel yang diteliti memiliki fokus pada motivasi berganisasi yang memiliki nilai validitas berada diatas standard yang sudah ditetapkan yakni $r_{ix} \geq 0,3$ serta memiliki nilai Nomalitas $0,331 > 0,05$ selanjutnya juga memili nilai reliabelitas 0,918 sebagai petunjuk bahwa variabel tersebut reliabel penelitian tersebut mengacu pada teori Frederick Herzberg (dalam Munandar 2014: 331).

Tabel 3.2 : Blue Print Motivasi Berorganisasi

Aspek	Faktor	Indikator	Sebaran Item	
			Favorable	Unfavorable
Teori motivasi Frederick Herberzg 1. kebutuhan fisiologi 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan esteem 5. kebutuhan aktualisasi diri	Pemuas (Kepuasan)	Tanggung jawab yang diamanatkan kepada Anggota	1,2,3	-
		Kemajuan atau jenjang karir anggota	4,5	6
		Tugas itu sendiri	7,8	-
		Capaian atau prestasi yang diperoleh Anggota	10	9
		Pengakuan dari organisasi	11,13	12,14
	Ketidakpuasan	Administrasi dan kebijakan organisasi	15,16,17	18
		Penyelian	20	19
		Kompensasi yang diterima anggota	21	22
		Hubungan antar pribadi	23	24
		Kondisi kerja	25,28	26,27
Total			18	10

2. Blue Print Kinerja

Pada Blue Print kinerja organisasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dan menyusun pertanyaan dengan tujuan dapat mengetahui sejauh mana bentuk kinerja organisasi anggota IPNU-IPPNU Kedungturi. Pada Blue Print kinerja organisasi ini mengadaptasi dari skripsi Yanuar Yogatama (2013) yang mana pada

penelitian tersebut berfokus pada kinerja dengan mengadapatasi pada penelitian karya dari Yanuar yakni memiliki nilai reliabel 0,743 dengan Standard koefisien 0,6. Serta pada pengujian validitas menggunakan *Spss 16* dengan nilai 0,3301 yang menunjukkan nilai valid.

Tabel 3.3 : Blue Print Kinerja Organisasi

No	Aspek	Indikator	No. Pernyataan
1	Kualitas	Memenuhi standar yang ditentukan Profesionalisme	1,2
2	Produktivitas	Kemampuan penyelesaian program kerja tepat waktu Target kerja	3,4
3	Pengetahuan kinerja	Pengetahuan dan penguasaan kerja	5
4	Keterpercayaan	Kemampuan bekerja sama Disiplin kerja	6,7
5	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu kehadiran Frekuensi kehadiran	8,9
6	Kebabasan	Kemampuan melakukan inisiatif kerja	10

G. Uji Reliabelitas dan Validitas

1. Validitas

Validitas merupakan bentuk uji intrumen pengukuran untuk mengetahui sebuah skala yang digunakan mampu memberikan hasil data yang akurat sesuai tujuan yang di ukur (Arikunto, 1998)

Suatu instrumen yang menunjukkan valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Maksud dari valid disini yakni instrumen dapat digunakan secara tepat sesuai dengan yang seharusnya memang diukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Agung Widhi, 2016). Dalam penentuan uji validitas mengkorelasi *product moment* dengan setiap masing-masing item dengan skor total yang pada penelitian ini dalam perhitungan tersebut menggunakan program SPSS 20.

penyebaran skala penelitian kepada responden atau pengambilan data yang mana dilanjutkan dengan menganalisis untuk mengetahui nilai dari pengambilan data untuk mengetahui hasil pengukuran dengan menggunakan software SPSS 20 yang ditujukan untuk mengetahui nilai Validitas pada setiap variabel.

a. Hasil Uji Validitas Motivasi Berorganisasi

Hasil uji validitas pada Motivasi Berorganisasi (X) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 for Windows. Uji validitas ini menggunakan rumus *Correlate Bivariate Pearson*. Item yang terdapat dalam angket serta dilakukan uji validitas dikatakan valid dengan mengacu $R \text{ Hitung} \geq 0,3$ (Sugiono 134) Pada variabel ini terdapat 28 item, yakni 24 item yang valid dan 4 item yang tidak valid. Berikut ini merupakan rincian dari uji validitas pada Motivasi Berorganisasi Selaku Variabel (X):

Tabel 3.4 : Uji Validitas Motivasi Berorganisasi

No	r Hitung	Keterangan	Sig
1	0,469	Valid	5% N = 70 R Hitung = 0,3
2	0,387	Valid	
3	0,657	Valid	
4	0,346	Valid	
5	0,444	Valid	
6	0,579	Valid	
7	0,227	Tidak Valid	
8	0,344	Valid	
9	0,281	Tidak valid	
10	0,500	Valid	
11	0,529	Valid	
12	0,553	Valid	
13	0,449	Valid	
14	0,407	Valid	
15	0,569	Valid	
16	0,422	Valid	
17	0,669	Valid	
18	0,382	Valid	
19	0,427	Valid	
20	0,391	Valid	
21	0,142	Tidak Valid	
22	0,451	Valid	
23	0,345	Valid	
24	0,068	Tidak Valid	
25	0,535	Valid	
26	0,322	Valid	
27	0,538	Valid	
28	0,517	Valid	

Data yang tidak valid tidak akan digunakan Kembali maka dengan itu peneliti melakukan uji validitas Kembali dengan menggunakan data yang telah valid berikut ialah rincian data yang valid :

Tabel 3.5 : Validitas Uji Hipotesa Motivasi Berorganisasi

No	r Hitung	Keterangan	Sig
1	0,468	Valid	5% N = 70 R Hitung = 0,3
2	0,381	Valid	
3	0,653	Valid	
4	0,312	Valid	
5	0,477	Valid	
6	0,593	Valid	
7	0,330	Valid	
8	0,514	Valid	
9	0,552	Valid	
10	0,555	Valid	
11	0,457	Valid	
12	0,415	Valid	
13	0,580	Valid	
14	0,454	Valid	
15	0,664	Valid	
16	0,375	Valid	
17	0,407	Valid	
18	0,422	Valid	
19	0,474	Valid	
20	0,372	Valid	
21	0,535	Valid	
22	0,346	Valid	
23	0,561	Valid	
24	0,485	Valid	

b. Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi

Hasil uji validitas pada Kinerja Organisasi (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 for Windows. Uji validitas ini menggunakan rumus *Correlate Bivariate Pearson*. Item yang terdapat dalam angket dan dilakukan uji validitas dikatakan valid jika $R \text{ Hitung} \geq 0,3$ Dan sebaliknya, apabila item dikatakan tidak valid ialah $R \text{ hitung} \leq 0,3$ (Sugiono,134) Pada variabel ini terdapat 10 item, Berikut

ini merupakan rincian dari uji validitas pada Kinerja Organisasi Selaku Variabel (Y):

Tabel 3.6 : Uji Validitas Kinerja Organisasi

No	r Hitung	Keterangan	Sig
1	0,591	Valid	5% N = 70 R Hitung = 0,3
2	0,754	Valid	
3	0,566	Valid	
4	0,650	Valid	
5	0,649	Valid	
6	0,674	Valid	
7	0,716	Valid	
8	0,717	Valid	
9	0,588	Valid	
10	0,545	Valid	

2. Reliabelitas

Reliabel merupakan konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur, yang ditunjukkan dengan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama (Arikunto,1998). Reliabel dinyatakan dengan nilai koefisien 0,00 sampai dimana nilai semakin mendekati angka 1,00 seperti nilai 0,6. Maka semakin reliabelitas alat ukur tersebut dan apabila nilai mendekati angka 0,00 seperti 0,5 maka akan rendah reliabelitas alat ukur tersebut, yang mana untuk menentukan koefisien tersebut menggunakan analisa *coarnbach alpha*.

Uji reliabilitas pada instrument penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten item-item itu bila digunakan berkali-kali. Alat ukur bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi seperti yang telah dijelaskan dan suatu

alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0.3 Berikut ini merupakan hasil analisis dari uji reliabilitas :

Tabel 3.7 : Uji Reliabelitas X dan Y

Variabel	Jumlah item awal	Jumlah Item valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Beroganisasi	28	24	0,842	Reliabel
Kinerja Organisasi	10	10	0,839	Reliabel

Hasil uji pada dua variabel tersebut menunjukkan skala yang lebih mendekati 1,00 yang mana pada masing masing variabel memiliki nilai 0,842 untuk Motivasi Beroganisasi sebagai variabel X dan nilai untuk skala kinerja organisasi sebagai variabel Y adalah 0,839 dengan begitu dapat dikatakan kedua skala tersebut memiliki reliabelitas yang memenuhi dan layak digunakan sebagai alat uji dalam penelitian yang telah dilakukan.

H. Uji Analisis dan Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi variabel pada variabel terikat atau variabel bebas, pada variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak normal sehingga analisa dengan validitas, dan reliabelitas dapat dilaksanakan model distrubusi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Menurut Kalmogorov Smirnov ialah skor signifikansi $> 0,05$ yang

memiliki arti distribusi normalitas terpenuhi. Yang mana pada pengujian normalitas menggunakan software SPSS 20.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada dua variabel yakni linear atau tidaknya hubungan yang signifikan yang dimiliki oleh dua variabel. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik yang terkhusus dalam analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikat, melihat garis regresi yang terjadi serta linieritas yang dimiliki. Hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah dua variabel tersebut linier atau tidak. Dengan melihat nilai F terhadap signifikansi pada hasil dengan standar signifikansi 0,05 dengan begitu apabila F hitung lebih dari standar signifikansi maka terdapat hubungan yang linier pada dua variabel pada pengujian ini menggunakan software SPSS untuk mengetahui hasil uji linieritas.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi bivariat merupakan analisis yang melibatkan dua variabel (Arikunto,2010:314). Analisis ini digunakan untuk menganalisa hubungan variabel tersebut dan seberapa besar hubungan yang dimiliki serta sifat pada hubungan tersebut. Pada korelasi ini menggunakan korelasi *pearson product-moment* dengan standar dalam menentukan kadar hubungan yang dimiliki oleh dua variabel ialah menggunakan koefisien yang telah ditentukan oleh Guildford yang bernama empirical Rules (dalam Endah,2019)

Tabel 3.8 : Standard Guilford

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 - 0,20	Hubungan Sangat Lemah (tak berkorelasi)
0,21 - 0,40	Hubungan rendah
0,41- 0,70	Hubungan sedang / cukup
0,71- 0,90	Hubungan Kuat
0,91- 0,100	Hubungan Sangat Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif objek

Bagian ini menjelaskan tentang tentang penelitian yang telah ditentukan pada bab sebelumnya terkait dengan hasil penelitian serta sejarah singkat terkait organisasi yang diteliti. Antara lain :

1. Garis Besar Struktur IPNU-IPPNU

IPNU-IPPNU Sebagai Badan otonom Nahdlatul Ulama yang merupakan perangkat organisasi yang melaksanakan kebijakan organisasi yang berkaitan langsung dengan kelompok masyarakat terutama pada remaja, santri dan kaum pelajar dan tersampaikan pada seluruh jenjang kepengurusan baik pusat, wilayah dan daerah.:

- a. Pimpinan Pusat (PP) IPNU-IPPNU merupakan pimpinan yang berkoordinasi langsung dengan Pimpinan Pusat Nahdlatul Ulama terkait segala bentuk kebijakan dan ketentuan dengan masa khidmah tiga tahun dalam satu periode
- b. Pimpinan Wilayah (PW) IPNU-IPPNU merupakan pimpinan yang bertanggung jawab pada pimpinan pusat. Yang berkedudukan di setiap provinsi dengan masa khidmah dua tahun dalam satu periode.
- c. Pimpinan cabang (PC) IPNU-IPPNU merupakan pimpinan yang berada di Kota atau Kabupaten dengan masa Khidmah 2 tahun
- d. Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU merupakan jajaran pengurus yang menduduki pada setiap kecamatan dengan Masa Khidmah 2 tahun

- e. Pimpinan Ranting (PR) IPNU-IPPNU Merupakan Jajaran pengurus yang menduduki pada suatu desa atau kelurahan dengan masa khidmah dua tahun terkadang di beberapa daerah terdapat Pimpinan Anak Ranting yang berada di Dusun
- f. Pengrus Komisariat (PK) IPNU-IPPNU adalah kepemimpinan dengan tingkatan di sekolah atau madrasah yang dibina oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif NU serta jajaran kempimpinan yang berada di perguruan tinggi dengan masa khidmah Satu tahun terkadang juga terdapat Pimpinan Anak Komisariat (PAK) yang menduduki perguruan tinggi dengan posisi kedudukan di setiap fakultas

Pada setiap tingkat kepemimpinan terdapat struktur organisasi di setiap Pusat, wilayah dan Cabang terdapat sekretaris jendral, bendahara, dan departemen yang menaungi suatu bidang yang disesuaikan pada kondisi kepemimpinan.

2. Profil Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi

Berdiri pada tahun 2013 dengan rekan irul sebagai ketua pertama dengan masa khidmah (2013 – 2016) yang kemudian diteruskan oleh rekan Rudi dengan masa Khidmah (2016-2018) serta dilanjutkan oleh rekan Adam dengan masa khidmat (2018-2020) hingga sekarang tongkat estafer pimpinan dilanjutkan oleh rekan Muslich habibie sebagai pimpinan IPNU kedunturi dengan masa khidmah (2020-2022). Kesekretariatann IPNU-IPPNU berlokasi di Jalan Gajah Mada RT 15 RW 06 Keduturi.

Penjelasan diatas merupakan deskriptif singkat daripada organisasi IPNU – IPPNU serta struktur organisasi sebagai objek penelitian yang bertingkat pada pimpinan ranting yang mana bertempat pada Desa Kedungturi Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada suatu kegiatan Ramadan pada pengajian keliling di Masjid Baitul Mu'min pada tanggal 07 April 2022 yang mana penelitian menggunakan metode skala Psikologi yakni dengan membagikan lembaran angket kepada seluruh anggota yang berada lokasi yang berjumlah 32 responden secara offline dan dilanjutkan juga pengumpulan dokumentasi dan berkas penelitian juga dilanjut dengan menyebarkan angket secara Online melalui platform Google Formulir sebanyak 39 responden pada tanggal 12 April 2022. Kemudian dilanjutkan pada uji instrumen untuk malnjutkan pada hasil uji hipotesa.

1. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi variabel. Dengan menggunakan *Software* SPSS 20. Berikut adalah nilai dari pada uji normalitas variabel :

Tabel 4.1 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.67173853
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669

Berdasarkan nilai dari tabel uji normalitas diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,669 lebih besar dari angka 0,05. Sehingga jika dilihat dari dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-smirnov* Test diatas dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti memiliki data yang berdistribusi normal, sehingga persyaratan normalitas untuk dilakukan uji selanjutnya telah terpenuhi.

2. Uji linieritas Instrumen Penelitian

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui linier atau tidak suatu variabel dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Pada uji linieritas menggunakan program SPSS 20 *For Windows* yang pengujian linieritas pada SPSS ialah dengan melihat signifikansi *Deviation from linearity* >(lebih dari) 0,05 yang tertulis pada output SPSS 16 atau lembar hasil berikut adalah hasil pengujian linieritas instrumen penelitian. :

Tabel 4.2 : Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Jumlah Subyek
Motivasi berorganisasi	0.369	70
Kinerja organisasi		

Tampak pada tabel uji linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi *Deviation form linierity* sebesar 0,369 yang mana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga menunjukkan bukti bahwa uji linieritas dengan *software SPSS 20* terdapat hubungan yang linier antara motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi secara significant.

3. Uji Deskriptif Penelitian

a. Analilis deskriptif data

Uji Anlisis deskrotif ini untuk mengetahui tingkat daripada variabel penelitian. Pada penelitian ialah untuk mengetahui tingkat motivasi berorganisasi dan tingkat kinerja organisasi. Yang mana akan terdapat 3 kategori yakni ketegori rendah sedang dan tinggi. Pengkategorisasian dilakukan dengan mengetahui nilai *mean* dan *standard deviasi* dengan menggunakan software SPSS 20. Berikut adalah data nilai maksimal, minimal, *mean*, dan *standar deviation* serta tabel rumus untuk menentukan katogori pada tingkat variabel :

Tabel 4.3 : Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi berorganisasi	70	42	94	71.20	8.828
kinerja organisasi	70	24	40	32.30	4.084
Valid N (listwise)	70				

Tabel 4.4 : Rumus Kategori Distribusi Skala

Kategori	Rumus (kriteria)
Tinggi	$X \geq (M + 1.SD)$
Sedang	$(M - 1.SD) \leq X \leq (M + 1.SD)$
Rendah	$(M - 1.SD) \leq X$

proses penghitungan sesuai dengan rumus yang telah ditentukan, yang akan dibagi sesuai dalam kategori masing-masing berikut adalah tingkat kategori dari setiap variabel

1) Tingkat Motivasi Berorganisasi (X)

Tabel 4.5 : Kategorisasi Tingkat Motivasi Berorganisasi

Kategori	Rumus (kriteria)
Tinggi	$X \geq 80$
Sedang	$62 \leq X \leq 80$
Rendah	$62 \leq X$

Pada temuan hasil dilapangan berdasarkan uji responden yang telah dilakukan pada 70 subjek ditemukan nilai 94 sebagai nilai tertinggi dan nilai 42 sebagai nilai pada penelitian ini juga menemukan standard deviasi dengan nilai 8,82 dengan nilai rata-rata 71,20 sehingga pada hasil temuan tersebut menentukan tingkat Motivasi berorganisasi dengan rincian responden terdapat 10 responden dengan rentang nilai (94-80), 54 responden dengan rentang nilai (80-62) terdapat 6 orang memiliki rentang nilai (62-42). Sehingga pada penelitian tingkat motivasi berorganisasi ditemukan hasil hitung mean dengan standar deviasi pada variabel Motivasi berorganisasi terdapat hasil dengan kategori **Tinggi** sebanyak 14,3 % dengan 14 subjek, serta subjek yang berkategori **Sedang** sebanyak 54 orang dengan prosentase

77,4% sedangkan kategori **rendah** sebanyak 6 subjek dengan prosentase 8,6% dengan rentang norma sebagai berikut :

Tabel 4.6 : Prosentase kategori Motivasi Beroganisasi

Kategorisasi	Jumlah Subyek	Persentase
Tinggi	10	14,3%
Sedang	54	77,1%
Rendah	6	8,6%
Jumlah	70	100 %

2) Tingkat Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 4.7 : Norma kategori kinerja organisasi

Kategori	Rumus (kriteria)
Tinggi	$Y \geq 36$
Sedang	$28 \leq Y \leq 36$
Rendah	$28 \leq Y$

Pada penentuan tingkat kinerja organisasi terdapat beberapa komponen untuk menemukan tingkat kinerja organisasi dengan nilai- nilai pendukung perlu menemukan rata-rata (*Means*) dan pada penelitian ini memiliki nilai 32,3 serta standar deviasi memiliki nilai 4,08 serta terdapat 70 responden memiliki rincian 17 orang yang memiliki rentang nilai (40-36), 43 orang dengan rentang nilai (36-28), dan 10 orang yang memiliki rentang nilai (28 -24) sehingga Berdasarkan hasil hitung mean dengan standar deviasi pada variabel Motivasi beroganisasi terdapat hasil dengan kategori **Tinggi** sebanyak 24,3% dengan 17 subjek, serta subjek yang berkategori **Sedang** sebanyak 43 orang dengan prosentase 61,4% sedangkan

kategori **rendah** sebanyak 10 subjek dengan prosentase 14,3% dengan rentang norma sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Prosentase kategori Kinerja Organisasi

Kategorisasi	Jumlah Subyek	Persentase
Tinggi	17	24,3%
Sedang	43	61,4%
Rendah	10	14,3%
Jumlah	70	100 %

4. Uji Hipotesa Penelitian

Uji hipotesis pada penelitian ini yaitu uji korelasi. Uji hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment dengan nilai signifikan $< 0,05$. Apabila Nilai Signifikansi (lebih rendah dari) $< 0,05$ maka terdapat korelasi antara dua variabel penelitian dan apabila Signifikansi (lebih besar dari) $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi antara dua variabel. Berikut merupakan tabel hasil uji korelasi antara Motivasi Berorganisasi dengan Kinerja organisasi dengan Tabel Sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Uji Korelasi

		motivasi berorganisasi	kinerja organisasi
motivasi berorganisasi	Pearson Correlation	1	.438**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
kinerja organisasi	Pearson Correlation	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji korelasi antara motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi menunjukkan nilai signifikan yakni sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi memiliki hubungan yang signifikan karena $0.000 < 0.005$. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* terdapat pada nilai 0.438. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan dari motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi memiliki kategori sedang dengan prosentase hubungan sebesar 43,8% yang mana menunjukkan bahwa hiptesa H_0 (tidak ada hibungan) dinyatakan ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi pimpinan ranting IPNU-IPPNU Kedungturi diterima. Dapat dijelaskan bahwa apabila motivasi berorganisasi meningkat maka kinerja organisasi akan meningkat.

C. Pembahasan

pada pembahasan ini merupakan proses pemecahan pada rumusan masalah sebagaimana yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya tentang rumusan masalah yang telah diajukan pada bab sebelumnya.

1. Tingkat Motivasi Berorganisasi Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi

Pada suatu organisasi anggota merupakan komponen yang terpenting dalam berjalanya suatu organisasi serta sebagai penerus dan merupakan inividu yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi pada masa. Sekarang atau mendatang, Yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh prilaku pemenuhan

kebutuhan oleh anggota atau dorongan dasar sebagai motivasi mencapai tujuan organisasi. Sopiah (2008,170) mnedefinisikan motivasi merupaka suatu kondisi keinginan serta usaha kuat individu diarahkan pada pencapaian hasil serta tujuan tertentu. Sebagaimana pengertian motivasi berorganisasi adalah motivasi berorganisasi merupakan suatu dorongan sebagai komponen penggerak untuk melakukan tindakan atau kebijakan organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat berbagai macam hasil dalam setiap angket yang dikerjakan oleh setiap individu responden. Sebagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berorganisasi (hamzah,2007) salah satunya sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal
 - a) Rasa Tanggung jawab
 - b) Keinginan untuk tumbuh
 - c) Adanya keinginan dalam mengemban tugas oleh individu
 - d) Adanya individu ingin mencapai prestasi tertinggi
 - e) Kebutuhan akan pengakuan dalam diri individu
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Kebijakan Administrasi dalam mencapai tujuan
 - b) Kontrolling anggota dalam tercapainya tujuan organisasi
 - c) Kompensasi dalam bentuk profit atau moralitas yang diterima individu sebagai bentuk *reward*.
 - d) Hubungan antar pribadi dalam organisasi
 - e) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Pada faktor-faktor tersebut kemungkinan memberikan pengaruh pada individu sebagai responden serta hasil uji penelitian terhadap anggota IPNU-IPPNU Kedungturi dengan variabel motivasi berorganisasi. Berikut adalah hasil uji penelitian dengan kategori yang telah ditentukan sehingga menentukan tingkat, bahwa terdapat 77,1% atau 54 responden dari 70 responden. Yang menunjukkan hasil dengan tingkatan Sedang pada motivasi berorganisasi. Serta terdapat anggota atau responden yang memiliki motivasi berorganisasi tinggi dengan jumlah 10 responden dengan prosentase 14,3%. Namun terdapat anggota yang memiliki motivasi berorganisasi rendah dengan prosentase 8,6% dengan jumlah responden yakni 6 anggota.

2. Tingkat Kinerja Organisasi Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi

Pada definisi kinerja organisasi adalah hasil yang dicapai guna terwujudnya suatu tujuan serta cita-cita organisasi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia suatu organisasi dengan rentang waktu tertentu. Dan menurut surjadi (2009) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang dipandang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tersebut menjabarkan kinerja berorganisasi merupakan hasil yang telah dicapai dalam pemenuhan tujuan organisasi, yang di amanatkan kepada anggota serta diproses atau dikerjakan oleh anggota yang mana pada penelitian ini berguna sebagai responden namun dalam pengisian angket memungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat ditinjau dari berbagai perspektif dan pendapat sebagaimana pendapat Ruki (2001) antara lain :

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja
- b. Kualitas kader yang terdapat pada organisasi
- c. Kualitas lingkungan fisik
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota
- f. Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Sehingga dapat memberikan hasil dengan prosentase pada pengisian jawaban berupa yang terdapat pada aspek kualitas kerja dengan yang di indikasikan oleh pemenuhan standard kerja, bahwa responden setuju bahwa hasil program kerja telah dikerjakan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebanyak 23 responden atau 32,9% sangat menyetujui standard yang telah dipenuhi dan 42 responden atau 60% memilih jawaban setuju, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju terdapat 8 responden juga 1 responden dengan prosentase 5,7% dan 1,4%. pada aspek Produktivitas kerja yang di indkasikan bahwa anggota dapat melaksanakan program kerja secara tepat waktu dan memenuhi target organisasi dengan rincian reponden 32 responden atau 45,7% sangat setuju, 34 reponden setuju dengan prosentase 48,6% untuk tidak setuju dan sangat setuju sebanya 3 reponden dengan prosentase 4,3% dan 1 responden dengan prosentase 1,4%. Pada perincian membuktikan bahwa individu responden tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dalam diri maupun lingkungan organisasi dikarenakan terdapat perbedaan dalam pengisian jawaban. Sehingga Pada uji analisis tingkat kinerja

organisasi pada pimpinan ranting IPNU-IPPNU kedungturi terdapat tiga kategori responden dengan rincian sebagai berikut.

Pada tingkat kategori tinggi terdapat 17 responden dengan prosentase 24,3% dan pada kategori sedang terdapat 43 responden dengan prosentase 61,4%. Untuk kategori rendah sebanyak 10 responden dengan prosentase 14,3%.

Penilaian kriteria tingkat kinerja organisasi berdasarkan penilaian popular yang digunakan berdasarkan kondisi kinerja yakni:

Rendah adalah kondisi kinerja pada harapan serta sasaran kurang pada batas minimum, dengan melihat perbandingan hasil yang telah dicapai pada periode sebelumnya, sehingga perlunya untuk meningkatkan kinerja hingga batas yang lebih tinggi. **Sedang** adalah kondisi kinerja yang telah memenuhi sebagian besar harapan dan sasaran kerja minimal pada yang ditentukan pada individu organisasi dan tetap perlu untuk ditingkatkan serta perlu untuk untuk diamati. **Tinggi** adalah kondisi tingkat kinerja yang memuaskan dan diatas norma serta berada diatas harapan untuk individu yang cakap pada organisasi

3. Hubungan Motivasi Berorganisasi terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi

Pada uji hubungan motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi pimpinan ranting IPNU-IPPNU Kedungturi dengan menggunakan teknik korelasi product moment menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0.438 dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana menunjukkan <0.05 . maka hipotesa diterima. Yang

menunjukkan adanya hubungan antara motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi pimpinan ranting IPNU-IPPNU Kedungturi.

Hal tersebut pada sesuai pada teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dimiliki sehingga memunculkan hasil kerja yang dapat dirumuskan dengan formula $(P) \text{ performance} = (M) \text{ motivation} \times (A) \text{ Ability}$. Berdasarkan teori tersebut *performance* (kinerja) berasal dari fungsi interaksi antara faktor motivasi (M) dengan kemampuan (A). Sehingga apabila anggota rendah atau tinggi dalam faktor pendorong atau rendah dalam kemampuan akan memberikan dampak pada kinerja organisasi sebagaimana berbagai faktor yang telah dijabarkan di atas. Juga seperti pada oleh Martoyo Motivasi sangatlah penting dalam mempengaruhi karyawan, karena bagaimanapun seseorang akan berbuat/melakukan sesuatu berdasarkan apa yang ia inginkan, sebagaimana dalam bukunya "manajemen sumber daya manusia". Martoyo (2000: 164 dalam Ahmad Syahroni) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang saling berhubungan antara kedua variabel tersebut Menurut Simamora yang juga dikutip dalam Mengkunjara (2006) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor :

- a. Faktor Individu yang terdiri dari kemampuan, Keahlian, keahlian serta latar belakang

- b. Faktor psikologis yang melibatkan pada persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan Motivasi
- c. faktor organisasi yang terdiri pada Sumber daya, Kepemimpinan penghargaan job, Struktur dan *Job design*

Sehingga pada penelitian ini motivasi berorganisasi dengan kinerja organisasi menghasilkan nilai 0,438 dengan signifikansi 0,000 dengan begitu menunjukkan tingkat sedang dengan hubungan positif nilai tersebut menunjukkan keterkaitan antara motivasi dengan kinerja organisasi. Menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berorganisasi seseorang maka dapat semakin tinggi pula kinerja organisasi individu tersebut. Begitu juga sebaliknya dengan begitu anggota pimpinan ranting IPNU-IPPNU Kedungturi yang memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi akan memiliki kinerja organisasi yang tinggi juga tentu juga diberikan penanaman motivasi didalam organisasi guna meningkatkan kinerja pada anggota dan pengurus.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan analisis hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Motivasi Berorganisasi anggota IPNU-IPPNU Kedungturi mayoritas pada kategori **sedang**. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 77,1% pada mayoritas 54 anggota hal ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi dari setiap anggota sebagai penggerak untuk melakukan Tindakan atau kebijakan organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.
2. Tingkat Kinerja Organisasi anggota IPNU-IPPNU Kedungturi mayoritas pada kategori **sedang**. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebesar 61,4% dengan mayoritas 43 anggota hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hasil yang telah dicapai oleh anggota sebagai sebagai tujuan organisasi pada rentang waktu tertentu.
3. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Kinerja Organisasi Pimpinan ranting IPNU-IPPNU dengan menggunakan uji korelasi menggunakan software statistik SPSS 16 yang mendapatkan hasil korelasi koefisien antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,438 atau 43,8% dengan kategori sedang pada korelasi kedua variabel. Sehingga pada hipotesis Pada Penelitian ini terbukti bahwa terdapat

Bunganan antara motivasi berorganisasi Dengan kinerja organisasi IPNU-IPPNU Ranting Kedungturi.

B. SARAN

Pada hasil penelitian perlu untuk melakukan tindak lanjut sehingga peneliti memberikan saran atas beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi IPNU-IPPNU Kedungturi

Terkait hasil penelitian hubungan motivasi berorganisasi terhadap kinerja organisasi diharapkan dapat membantu memberikan masukan berdasarkan hasil serta data yang diperoleh guna meningkatkan motivasi dan kinerja anggota dengan memberikan faktor-faktor pendukung dalam motivasi dan kinerja untuk memajukan organisasi

2. Bagi anggota IPNU-IPPNU Kedungturi

Menurun dan meningkatnya motivasi dan kinerja merupakan hal yang saling berhubungan sehingga anggota diharap menjadikan suatu bahan evaluasi agar dapat memberikan manfaat bagi pasang surut dalam dinamika organisasi guna tetap tercapainya tujuan organisasi

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitian ini dan mengkaji lebih jauh tentang motivasi berorganisasi dengan subjek serupa atau dikarenakan pada penelitian ini motivasi berorganisasi terhadap kinerja organisasi berhubungan . Sehingga diharapkan untuk memperluas lingkup dengan

memperhatikan variable lain. Seperti pada budaya organisasi, komitmen, Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperbaiki dan menyepurnakan keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati,2018.*Prilaku dan Teori Oganisasi*. Malang.Media Nusa Creative
- Amir Daien Indrakusuma 1997, Ilmu Pendidikan Dalam Tinjauan Teoritis IKIP Malang
- Anita Rismawati.2016.*Pengaruh Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung*. Skripsi Program S1 Jurusan Perbankan Syari'ah Institut Agama Islan Tulungagung
- Arikunto Suharishmi, 2010. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta , Jakarta.
- Ar-Roniri, Sholahudin Ahmad, 2007. *Hubungan Motivasi Berprestasi Tehadapa Kinerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000 Malang*, Skripsi Program S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarahim Malang
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
Bandung : Pustaka Setia
- Chernis, C & Goleman, D. 2001. *The Emotionally Intelligent Workplace*, San Fransisco: Jossey Bass a Willey Company.
- Dessler, Gery, 2011. *A Framework for Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Dessler, Gery, 2011. *Human Resource Management*, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Djiwandono, Eka. 2006 *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Endah Purwati anita, 2018,*Hubungan Motivasi Brorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega putih Out Bound Provider*. Skripsi program S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fauzia Isma, 2015. *Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Yang akan Menghadapi Pensiun Di LANTAMAL V Surabaya*. Skripsi Program S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Gomes Cardoso Faustino.2013.*Managemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hamzah hajj,2007.*Teori Motivasi Dan Pengukuranya:Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakasrta : Bumi Aksara.

https://www.youtube.com/results?search_query=media+pelajar+kedungturi
diakses 15 April 2022.

Idrus, Muhammad. 2007. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Erlangga

Kurniawan Arif C, 2014. *MOTIVASI BELAJAR MENURUT AL – ZARNUJI (ANALISIS TEKS MOTIVASI BELAJAR DALAM KITAB ALALA)* Skripsi Program S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarahim Malang

Lismayana, 2019, *Hubungan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Pada Peserta Didik Kelas VIII A Di SMP Negeri 3 Bandar Lampung*. Skripsi Program S1 Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Negeri Raden Intan Lampung

M. Quraish Shihab, Tafsir al-Misbah, Jakarta : Lentera Hati, 2012.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Aditama

Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press

Munirul ihwan Misbahul, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Smart Multi Finance Malang*. Skripsi Program S1 Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nur Wahyuni, Esa. 2009. *Motivasi Dalam Pembelajaran*. Malang, UIN Malang Press

Prawirosentono Suyadi, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE

Ruki. 2001. *Akuntabilitas kinerja Organisasi*. Jakarta: Gramedia

Siagan sondang P, 2004 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan k3. Jakarta. Rineka cipta

Sobandi, Baban dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung

Somantri, Ating & Muhidin, Sambas Ali. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*.

Sopiah, MM., M.Pd. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI Yogyakarta

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

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Surjadi H, Drs. M.Si (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: refika ADITAMA.
- Syahroni Ahmad, 2012 . *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKMA JAYA ABADI*. Skripsi Prgram S1Psikologi Institut Negeri Agama Islam Sunan Ampel.
- Wijono, Sutarto,2009.*Psikologi Industri Oragnisasi Dalam Ruang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Winardi dr.J,2002. *Motivasi & Pemoivasian dalam Managemen*. Jakarta,PT Jaya Grafindo
- Winarno M,E,2013. *Metode Penelitian Dalam pendidikan Jasmani*. Malang, UM Press
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Salemba empat, Jakarta
- Yanti, Fitri (2009) *Hubungan Motivasi Dan Aktivitas Bekerja sehari-hari pada lanjut usia di desa Sriwulan Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*. Skripsi Program S1 Keperawatn Universitas Muhammadiyah Semarang.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : surat keterangan melakukan penelitian



**PIMPINAN RANTING
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA
DESA KEDUNGTURI**



Sekretariat : Jl. Gajah Mada No.2, Medaeng Kulon Ds. Kedungturi Kec. Taman-Sidoarjo 61257

Telp : 085334410979 – 082234375516 E-mail : ipnuippnukedungturi@gmail.com

www.pripnuippnukedungturi.blogspot.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 013/PR/IPNU-IPPNU/V/2022

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami atas nama Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama–Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Desa Kedungturi menerangkan bahwa:

Nama : Aep Baharudin Mahmud
NIM : 17410087
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : "Hubungan Motivasi Berorganisasi terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Ranting IPNU-IPPNU Kedungturi"

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama–Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Desa Kedungturi pada tanggal 7 April 2022.

Surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahulmuwafiq ila aqwamithonq

Kedungturi, 24 Mei 2022 M
22 Syawal 1443 H

**PIMPINAN RANTING
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA
DESA KEDUNGTURI**



MOCH. SHOBAR ARIEF
Ketua IPNU



DINI FARICHATUS SHOLIKHA
Ketua IPPNU

Lampiran 2 : Angket Penelitian

Identitas Diri

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Ini bukan tes, melainkan instrumen. Instrumen ini sekedar untuk memberi anda pemahaman-pemahaman baru mengenai aspek–aspek penting tentang cara anda berfikir dan memahami diri. Respon anda yang pertama itulah yang terbaik. Jangan membuang waktu dengan mencoba memikirkan kembali jawaban atau respon anda.

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan cara memilih salah satu dari 4 (empat) alternatif jawaban yang tersedia. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia disebelahnya. Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Jika jawaban anda terasa kurang tepat, maka berilah tanda silang (X) pada jawaban baru anda dengan mencoret jawaban pertama yang anda anggap kurang tepat (X). Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima dan sangat bermanfaat bagi penelitian kami. Angket ini terdiri dari 38 aitem.

Dalam pengisian angket ini dimohon jangan sampai ada yang terlewat.

Peneliti

**Aep Baharudin Mahmud
(17410087)**

INSTRUMEN I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan meminta bantuan kepada Senior saya apabila terdapat kendala dalam menjalankan program kerja organisasi				
2	Saya akan bertanya pada ketua dividi / koordinator apabila kurang memahami amanat yang diberikan				
3	Sebagai anggota saya bertanggung jawab penuh dalam menjalankan amanat yang diberikan				
4	Terdapat pelatihan / <i>up grading</i> skills terhadap saya sehingga mampu mengasah kemampuan saya baik verbal maupun non verbal				
5	Setiap anggota diberi kesempatan menjadi bagian penting dalam organisasi agar mampu menjadi kader yang profesional				
6	Saya merasa tidak mendapatkan pengalaman yang berarti pada organisasi				
7	Tugas / amanat yang oleh organisasi sangat menantang kerana hal yang baru bagi saya				
8	Saya siap ketika ditunjuk atasan untuk menjadi pengisi dalam sebuah acara				
9	Saya mengalami kesulitan untuk meraih prestasi di organisasi				
10	Prestasi tertinggi seorang anggota dinilai dari bagaimana ia mengendalikan situasi dan mampu menyukseskan program organisasi				
11	Khidmah saya dinilai dan diakui oleh organisasi				
12	Kemampuan saya kurang diapresiasi oleh organisasi				
13	Sekecil apapun kontribusi saya tetap dihargai oleh organisasi				

14	Organisasi saya hanya mengakui anggota yang aktif				
15	Ketentuan atau kebijakan yang terdapat pada organisasi mempermudah anggota dalam berproses / berkhidmah pada organisasi				
16	Sistem admintrasi organisasi bersfiat mudah dipahami dan transparan				
17	Saya memahami visi dan misi organisasi dengan baik				
18	Saya masih bingung dengan peraturan yang diterapkan dalama organisasi				
19	Pengurus organisasi dirasa kurang adil dalam pembagian tugas				
20	Ketua divisi menerangkan dengan jelas kepada anggotanya terkait tugas dan amanat yang diberikan oleh pimpinan organisasi				
21	Saya puas dengan imbalan yang saya terima setelah menjalankan amanat organisasi				
22	Saya belum pernah menerima imbalan apapun dari organisasi selama menajalankan tugas atau event tertentu				
23	Hubungan antar pengurus dan anggota terjalin dengan harmonis karena				
24	Adanya hubungan antar pengurus dan anggota yang kurang kondusif karena dinamika organisasi				
25	Adanya rasa nyaman dan kekeluargaan yang terjalin pada organisasi				
26	Penataan ruangan skretariat yang kurang membuat saya merasa tidak nyaman				
27	Saya merasa menjalankan amanat / tugas organisasi seorang diri				
28	Organisasi tempat saya berkhidmah berisikan orang-orang yang ramah dan kooperatif				

INTRUMEN II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Hasil dari program kerja telah sesuai dengan standart yang ditetapkan organisasi				
2	Saya menyelesaikan program kerja dengan sebaik-baiknya				
3	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi meningkatkan profesionalisme dalam mencapai tujuan organisasi				
4	Saya mampu menyelesaikan program kerja sesuai jadwal yang telah disepakati organisasi				
5	Pelatihan dan pendidikan yang saya terima meningkatkan kemampuan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan				
6	Pendidikan dan latihan yang saya terima meningkatkan pemahaman dalam menyelesaikan program kerja yang saya lakukan				
7	Saya dapat bekerja sama dengan rekan saya dan membangun kerja tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya menjunjung kedisiplinan terhadap aturan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya selalu datang tepat waktu di lokasi yang telah ditentukan				
10	Saya dapat melakukan inisiatif dan mandiri dalam mengerjakan tugas				

Lampiran 3 : Tabulasi Skor Motivasi Berorganisasi

Res p	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
7	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
8	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
10	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3
13	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	4	3
14	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3	4
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
17	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2
20	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
23	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	1
24	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4
29	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
30	4	3	4	3	4	1	4	3	1	3	4	4	3	4
31	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	3	2
32	3	4	3	3	4	2	2	4	1	3	2	1	4	1
33	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	1	4	1
34	4	4	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3
35	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
36	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3
37	4	4	3	4	4	1	4	2	2	3	2	3	2	2
38	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	3	1	4	2

39	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	2	2	1	4
40	4	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	2	3	2
41	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	2	1	3	1
42	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
43	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	1
44	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2
45	4	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2
46	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	1
47	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	3	2	3	1
48	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4
49	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
50	3	4	4	4	4	1	3	2	3	4	3	1	3	3
51	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
52	3	4	4	4	4	1	4	3	1	3	4	2	4	1
53	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3
54	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
55	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	4	4
56	3	4	4	3	4	1	3	2	1	4	2	2	3	1
57	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2
58	4	4	3	3	4	1	4	3	1	4	4	1	3	1
59	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3
60	3	4	4	4	4	2	3	3	1	4	3	3	3	3
61	4	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2
62	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	3	1	4	3
63	3	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	1	3	2
64	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	2	2	3	2
65	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3
66	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	1
67	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	3	1	4	1
68	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1	3	1
69	4	4	4	3	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1
70	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3

X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	total
4	3	4	4	4	3	3	1	3	1	3	1	2	4	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	94
4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	91
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	106
4	3	3	1	2	4	3	1	3	1	3	1	2	4	79

4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	86
1	4	3	3	1	3	2	2	4	2	2	1	2	4	81
4	4	4	2	1	3	4	2	4	2	4	2	1	3	89
4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	93
4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	104
4	4	4	2	1	4	2	1	4	1	3	2	1	2	80
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	95
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	88
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	94
3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	81
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	78
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	94
4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	82
4	3	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	4	4	95
3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	90
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	58
3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	79
4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	1	4	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	91
4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	1	3	3	99
2	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	2	82
4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	89
4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	1	2	4	89
3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	1	2	3	82
3	3	3	2	1	4	4	1	3	2	4	1	1	3	72
2	3	3	2	1	2	4	1	4	2	4	1	2	4	77
3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	74
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	73
3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	1	4	76
3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	4	2	2	4	80
4	3	3	1	1	4	3	1	3	2	4	3	1	4	80
2	3	2	4	3	4	3	1	4	1	3	4	2	2	77
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	4	83
3	4	3	2	1	4	4	1	3	2	3	3	1	3	75
3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	73
3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	81
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	77
3	2	3	2	2	4	3	1	3	4	3	2	1	3	76
3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	1	3	88
4	4	4	1	1	3	4	2	4	3	4	1	1	4	83

4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	94
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	75
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	79
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	92
4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	86
4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	80
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	50
4	4	3	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	76
4	4	3	2	1	4	3	2	3	3	4	2	3	4	79
3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	76
4	4	4	2	1	4	4	1	4	2	4	2	3	4	83
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	86
3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	77
3	3	3	2	1	3	3	1	4	2	3	2	2	3	75
3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	77
4	2	4	3	1	3	4	1	4	2	4	2	1	4	81
3	3	4	1	1	4	4	1	3	3	4	2	1	4	83
3	4	3	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	3	74
4	4	4	2	1	4	4	1	4	3	4	3	1	4	84
3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	3	75
4	4	4	1	2	3	4	1	4	1	4	1	2	4	79
3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	69

Lampiran 4 : tabulasi skor valid Motivasi berorganisasi

Res p	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2
7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
8	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

12	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3
13	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3
14	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	3	4
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
17	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
22	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
23	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	1
24	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
29	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
30	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	3	4
31	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	3	2
32	3	4	3	3	4	2	4	3	2	1	4	1
33	4	4	4	4	4	1	2	3	4	1	4	1
34	4	4	2	4	4	1	1	3	3	2	3	3
35	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2
36	3	3	3	2	2	1	3	4	2	2	3	3
37	4	4	3	4	4	1	2	3	2	3	2	2
38	4	4	4	4	4	1	2	4	3	1	4	2
39	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	1	4
40	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2	3	2
41	3	3	4	4	4	1	3	4	2	1	3	1
42	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
43	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	1
44	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2
45	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2
46	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	1
47	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	1
48	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4
49	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
50	3	4	4	4	4	1	2	4	3	1	3	3
51	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2
52	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	1

53	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3
54	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
55	4	4	3	3	3	1	1	3	3	1	4	4
56	3	4	4	3	4	1	2	4	2	2	3	1
57	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2
58	4	4	3	3	4	1	3	4	4	1	3	1
59	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3
60	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3
61	4	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2
62	4	3	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3
63	3	4	4	4	4	1	2	3	2	1	3	2
64	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	2
65	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	4	3
66	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1
67	4	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	1
68	4	4	3	4	2	4	2	3	1	1	3	1
69	4	4	4	3	4	1	1	4	4	1	4	1
70	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3

X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Total
4	3	4	4	4	3	1	3	3	1	2	4	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	79
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	91
4	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	69
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	74
1	4	3	3	1	3	2	4	2	1	2	4	71
4	4	4	2	1	3	2	4	4	2	1	3	76
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	2	1	4	1	4	3	2	1	2	72
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	84
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	69
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	76
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	82
3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	69
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	67
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	84
4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	72

4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	78
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	50
3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	67
4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	82
3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	78
4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	86
2	3	3	2	3	2	4	1	4	3	3	2	71
4	3	3	1	2	3	2	3	4	2	2	4	77
4	3	4	2	4	3	2	4	3	1	2	4	76
3	2	3	3	3	3	1	4	3	1	2	3	67
3	3	3	2	1	4	1	3	4	1	1	3	63
2	3	3	2	1	2	1	4	4	1	2	4	65
3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	63
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	61
3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	1	4	63
3	3	3	2	4	2	1	3	4	2	2	4	67
4	3	3	1	1	4	1	3	4	3	1	4	69
2	3	2	4	3	4	1	4	3	4	2	2	68
3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	4	72
3	4	3	2	1	4	1	3	3	3	1	3	64
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	62
3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	69
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	64
3	2	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	64
3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	1	3	77
4	4	4	1	1	3	2	4	4	1	1	4	70
4	4	4	2	2	3	2	4	4	2	3	4	81
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	63
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	68
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	78
4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	73
4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	71
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	42
4	4	3	1	1	4	1	4	4	1	1	4	66
4	4	3	2	1	4	2	3	4	2	3	4	69
3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	65
4	4	4	2	1	4	1	4	4	2	3	4	72
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	76
3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	65

3	3	3	2	1	3	1	4	3	2	2	3	66
3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	65
4	2	4	3	1	3	1	4	4	2	1	4	70
3	3	4	1	1	4	1	3	4	2	1	4	69
3	4	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	65
4	4	4	2	1	4	1	4	4	3	1	4	71
3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	60
4	4	4	1	2	3	1	4	4	1	2	4	69
3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	57

Lampiran 5 : Tabulasi skor kinerja organisasi.

resp	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
8	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
12	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	28
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
16	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
17	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
19	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
20	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
22	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27
23	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
24	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27
27	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	33
28	4	4	1	1	4	2	4	1	4	4	29
29	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34

30	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
32	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	27
33	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	32
34	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
35	1	3	2	3	4	3	3	3	2	2	26
36	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	31
37	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	33
38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
39	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	30
40	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	33
41	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
42	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	27
43	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
47	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
50	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	29
51	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	26
54	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	24
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	31
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
58	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	34
59	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	27
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	35
64	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	37
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	29
67	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35
68	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
70	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29

Lampiran 6 : Hasil Analisa Data SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabelitas Motivasi Berorganisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.6714	73.122	.409	.836
VAR00002	67.5286	74.804	.330	.839
VAR00003	67.6571	71.069	.609	.830
VAR00004	67.8286	74.811	.244	.841
VAR00005	67.5714	72.944	.418	.836
VAR00006	68.8286	66.666	.492	.833
VAR00007	68.4571	74.020	.248	.841
VAR00008	67.8286	72.898	.461	.835
VAR00009	68.3286	70.804	.484	.832
VAR00010	68.7571	69.578	.475	.833
VAR00011	68.0286	72.492	.387	.836
VAR00012	68.7571	71.520	.313	.840
VAR00013	67.8857	71.320	.524	.832
VAR00014	68.0571	72.895	.389	.836
VAR00015	68.0286	70.202	.616	.829

VAR00016	68.7714	72.817	.283	.841
VAR00017	68.9429	71.968	.310	.840
VAR00018	68.0286	73.593	.360	.837
VAR00019	69.0714	70.618	.380	.837
VAR00020	67.9286	73.719	.298	.839
VAR00021	67.7857	72.229	.479	.834
VAR00022	68.9286	73.111	.248	.843
VAR00023	69.0857	69.616	.483	.832
VAR00024	67.8429	72.714	.425	.835

2. Uji reliabilitas dan validitas kinerja organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.0714	81.314	.414	.815
VAR00002	78.9286	83.053	.340	.818
VAR00003	79.0571	79.185	.610	.809
VAR00004	79.2286	82.701	.284	.819
VAR00005	78.9714	81.535	.386	.816
VAR00006	80.2286	74.788	.482	.811
VAR00007	79.4429	83.700	.144	.824
VAR00008	79.8571	82.066	.267	.820
VAR00009	80.0429	82.534	.190	.823
VAR00010	79.2286	81.251	.450	.814
VAR00011	79.7286	79.215	.463	.812

VAR00012	80.1571	77.613	.477	.811
VAR00013	79.4286	80.770	.382	.816
VAR00014	80.1571	79.758	.310	.819
VAR00015	79.2857	79.569	.516	.811
VAR00016	79.4571	81.498	.359	.817
VAR00017	79.4286	78.190	.624	.807
VAR00018	80.1714	80.869	.295	.819
VAR00019	80.3429	79.736	.337	.817
VAR00020	79.4286	82.190	.331	.818
VAR00021	79.4429	85.062	.068	.826
VAR00022	80.4714	79.093	.360	.817
VAR00023	79.3286	82.311	.274	.819
VAR00024	80.0714	86.125	-.035	.834
VAR00025	79.1857	80.385	.483	.813
VAR00026	80.3286	81.702	.229	.822
VAR00027	80.4857	78.022	.461	.812
VAR00028	79.2429	80.505	.462	.813

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.67173853
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.087
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja organisasi * motivasi berorganisasi	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

Report

kinerja organisasi

motivasi berorganisasi	Mean	N	Std. Deviation
42	24.00	1	.
50	36.00	1	.
57	29.00	1	.
60	30.00	1	.
61	26.00	1	.
62	27.00	1	.
63	28.50	4	1.915
64	30.33	3	1.528
65	30.60	5	3.050
66	35.00	2	7.071
67	31.75	4	2.217
68	29.50	2	.707
69	33.63	8	3.583
70	35.00	2	2.828
71	31.75	4	5.123
72	31.00	5	2.449
73	40.00	1	.
74	31.00	1	.
76	33.75	4	5.188
77	35.50	2	2.121
78	30.50	4	4.123
79	31.00	1	.
80	30.00	1	.
81	40.00	1	.
82	34.33	3	4.163
84	34.33	3	4.041

85	40.00	1	.
86	33.00	1	.
91	37.00	1	.
94	38.00	1	.
Total	32.30	70	4.084

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			628.375	29	21.668	1.659	.068
kinerja organisasi * motivasi berorganisasi	Between	Linearity	220.465	1	220.465	16.883	.000
	Groups	Deviation from Linearity	407.910	28	14.568	1.116	.369
	Within Groups		522.325	40	13.058		
Total			1150.700	69			