



Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Perawatan Siswa Dengan Metode Korelasi Pearson Product Moment di Kompi Markas Secaba TNI AD Magelang

(Analysis Of the Effect of Work Motivation On The Performance Of Student Care Staff Using The Pearson Product Moment Correlation Method In The Secaba Headquarters Company Of The Magelang Army)

Muhammad Radivan Wijaya¹, Tri Asfari²

^{1,2} Teknik Manajemen Industri Pertahanan, Akademi Angkatan Udara

E-mail : wijayaavann@gmail.com, ⁴triasfari9@gmail.com

Abstract—work motivation that influences the performance of student care staff as part of the Indonesian Army Magelang, partially and simultaneously. This study aims to determine and analyze the influence of work motivation on the performance of student care staff as part of the Magelang Army Air Forces partially and simultaneously. Theories used to support the discussion in this study include the theory of Human Resource Management, particularly related to motivation and performance. The study population was male and female staff in the care of secondary students.

keywords— Secaba, Staff perawatan siswa

Abstrak— Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan tumbuh yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang, sehingga peningkatan keterampilan sumber daya manusia harus di tingkat pertama. Memiliki manusia sumber daya yang diuji kemampuan, keterampilan, setia pada organisasi, sadar untuk mencapai tujuan akan membuat Organisasi memiliki kemampuan untuk bersaing di kompetisi. Pemberian pelatihan dan motivasi kepada staf harus dilakukan. Ini berarti bahwa keterampilan, pengetahuan, loyalitas, sikap, semangat kerja, dan komitmen terhadap Organisasi akan ditingkatkan sehingga setiap pekerjaan akan dilakukan lebih mudah, tepat waktu, tepat tujuan hingga dapat meningkatkan kinerja dan yang terakhir meningkatkan produktivitas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa itu pelatihan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Staf perawatan siswa secaba TNI AD Magelang

Kata Kunci— Secaba, Staff perawatan siswa

I. PENDAHULUAN

Secaba Rindam IV/DIP Magelang adalah badan pelaksana daerah Kodam IV yang bertugas menyelenggarakan Dikmaba TNI AD. Pendidikan di Secaba bertujuan untuk mendidik dan membentuk siswa menjadi bintangara remaja TNI AD berpangkat sersan dua yang memiliki kepribadian prajurit Sapta Marga dan memegang teguh Sumpah Prajurit serta berpedoman pada 8 Wajib TNI, pengetahuan dan keterampilan manajerial, serta berkesempamaan jasmani dan kemiliteran

* Muhammad Radivan Wijaya
E-mail: wijayaavann@gmail.com

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan kesatuan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, dan koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Siagian, (1995). Berbagai hal yang terkandung dalam definisi motivasi memiliki tiga komponen utama, yaitu:

- a. **Kebutuhan.** Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya.
- b. **Dorongan.** Usaha untuk mengatasi ketidak seimbangan biasanya menimbulkan dorongan.
- c. **Tujuan.** Tujuan, adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan.

- **Korelasi *Pearson Product Moment*.**

Merupakan salah satu teknik yang paling sering digunakan dalam penelitian sosial. Korelasi Pearson atau sering disebut *Korelasi Product Moment* (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

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

- **Uji Validitas.**

validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.

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

- **Uji *Reliabilitas*.**

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari reliabilitas adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987).

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

- **Skala likert**

skala likert adalah sebagai skala dalam jenis data penelitian senantiasa dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang menjadi subjek penelitian

Tabel 1 Format Penilaian Angket (kuesioner)

No	Kategori	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

III. METODE/MODEL YANG DIUSULKAN

A. Olah Data.

Dilakukan dengan cara memilih dan memilah data-data yang telah dikumpulkan sehingga dapat di masukan kedalam rumus sesuai dengan pendekatan riset yang dilakukan. Penelitian ini akan diberi bobot penilaian sesuai aturan-aturan yang akan dihitung dengan metode korelasi pearson. Adapun rumus uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas.

Uji kualitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variable penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan, 2005: 109).

2) Uji Reliabilitas adalah pengujian yang mengukur keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran.

B. Analisa Data

Mencari pengaruh lingkungan kerja dan mencari pengaruh motivasi kerja serta membandingkan kinerja anggota sesuai dengan harapan atau kenyataan dilapangan. Hasil olahan data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode korelasi pearson,

IV. METODE/MODEL YANG DIUSULKAN

A. Pembahasan

Aspek pengukuran. Anggota yang puas dan nyaman merupakan syarat bagi terciptanya kondisi yang dapat meningkatkan produktivitas, daya tanggap, mutu, dan layanan terhadap konsumen. Oleh karena itu Untuk mengukur motivasi anggota maka dilaksanakan proses pembagian kuesioner untuk mengukur motivasi dan pengaruh lingkungan di susun atas 2 aspek, sebagai berikut :

- a. Aspek motivasi kerja
- b. Aspek kinerja Anggota

Responden dan kuesioner. Jumlah kuesioner yang dibagikan ke anggota Subsidi perawatan siswa sekolah calon bintanga sebanyak 30 orang responden yang dikelompokkan dalam anggota yang khusus melayani siswa dan anggota tetap secaba. Sedangkan total pertanyaan adalah sebanyak 30 pertanyaan, yang terdiri atas 15 pertanyaan mengenai motivasi kerja dan 15 pertanyaan mengenai kinerja anggota Staf perawatan siswa sekolah calon bintanga TNI AD.

Angket. Angket terdiri dari 30 pertanyaan yang akan dibagikan kepada 30 responden. Dari angket ini terbagi menjadi 2 bagian. 15 pertanyaan mengenai motivasi kerja dan 15 pertanyaan mengenai kinerja anggota.

Tabel 4.1. Tabel pertanyaan mengenai motivasi kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Anggota bekerja semata-mata hanya untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak.					
2.	Sistem <i>reward and punishment</i> yang diberikan kantor kepada anggota meningkatkan motivasi kerja Staff Perawatan siswa					
3.	Hubungan kerja Anggota dengan rekan kerja baik.					
4.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
5.	Anggota merasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor					
6.	Jumlah gaji yang saya terima memungkinkan saya untuk hidup layak bersama keluarga.					
7.	Jumlah asuransi kecelakaan yang diberikan lembaga sudah sesuai dengan resiko yang saya hadapi					
8.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
9.	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan kepuasan dan hal yang utama.					
10.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha mencapai target.					
11.	melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab untuk men dapatkan imbalan yang pantas					
12.	Sistem penggajian yang diterapkan disubsidi Watsis sudah baik					

13	Saya memiliki rasa bertanggung jawab untuk membantu rekan kerja saya					
14	Saya merasa dihargai dan diakui di tempat kerja					
15	Saya diterima dengan baik oleh orang-orang di lingkungan tempat saya bekerja					

Pertanyaan/ pernyataan mengenai Motivasi kerja

Keterangan : SS = Sangat Setuju ; S = Setuju ; R = Ragu-ragu ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju.

Tabel 2. Tabel pertanyaan mengenai kinerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan / selesaikan sesuai target					
2.	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
3.	Hasil kerja saya sesuai dengan standart/ target lembaga yang telah ditentukan					
4.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengkoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya					
5.	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan saya					
6.	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu					
7.	Dalam bekerja saya berorientasi pada target yang telah direncanakan Lembaga					
8.	Kesadaran dan dapat dipercayanya karyawan dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat setelah anggota mengikuti pelatihan dan dimotivasi oleh perusahaan.					
9.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi anggota untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
10.	Saya melakukan kerjasama antara bagian/ bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	2	3	4	5	6	7
11	Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada anggota meningkatkan kinerja anggota					
12	Kemampuan anggota memperbaiki dirinya dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya semakin tinggi setelah mendapatkan pelatihan dan menerima <i>reward</i> yang adil dan layak dari perusahaan.					
13	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
14	Saya hadir tepat waktu.					
15	Saya hadir sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan. tepat waktu					

Pertanyaan/pernyataan mengenai Kinerja

Keterangan : SS = Sangat Setuju ; S = Setuju ; R = Ragu-ragu ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju.

Data yang diolah di dalam excel dibagi menjadi 2 bagian yang terdiri atas 15 soal mengenai motivasi dan 15 soal mengenai kinerja.

Pengumpulan data dari kuesioner yang dibagikan mengenai pengaruh motivasi kerja di staf perawatan siswa Secaba TNI AD Magelang.

Tabel 3. Tabel Hasil dari Pernyataan Pengaruh Motivasi

Responden	MOTIVASI														
	Pertanyaan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
7	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4
9	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	5
10	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4
11	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
12	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
13	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5

16	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
18	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4
19	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5
20	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
23	2	4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	3	5	3	3
24	1	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5
25	2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4
26	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4
27	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3
28	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	3	5
29	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
30	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4

Tabel 4.4. Tabel Hasil dari Pernyataan Pengaruh Kinerja

KINERJA															
Responden	Pertanyaan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
7	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
9	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
10	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
21	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
23	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4
27	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
28	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
29	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
30	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4

PENGOLAHAN DATA

Uji validitas. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program excel. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Tabel 5. Daftar Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
1	2	3	4	5	6
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148

Tabel 6. Hasil Validitas Motivasi Kerja

	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	7
r hitung	0.498	0.564	0.581	0.433	0.609	0.414	0.029
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid

	Pertanyaan							
	8	9	10	11	12	13	14	15
r hitung	0.420	0.525	0.550	0.680	0.507	0.375	0.502	0.373
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lanjutan

	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	8
r hitung	0.570	0.626	0.577	0.444	0.600	0.415	0.393
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Pertanyaan						
9	10	11	12	13	14	15
0.516	0.537	0.697	0.455	0.377	0.480	0.399
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Tabel 8. Tabel Hasil Validitas Kinerja

	Pertanyaan						
	1	2	3	4	5	6	7
r hitung	0.654	0.612	0.456	0.613	0.568	0.370	0.375
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Pertanyaan							
8	9	10	11	12	13	14	15
0.715	0.620	0.437	0.565	0.205	0.046	0.477	0.493
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
valid	valid	valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Lanjutan

	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
r hitung	0.702	0.646	0.496	0.586	0.539	0.400
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Pertanyaan						
7	8	9	10	11	14	15
0.395	0.739	0.602	0.460	0.574	0.426	0.476
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Motivasi

Responden	Motivasi															Total
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	3	5	3	3	50	
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	52	
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	68	
5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	4	5	56	
6	2	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	58	
7	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	58	
8	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64	
9	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	61	
10	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	48	
11	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	58	
12	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	63	
13	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	5	55	
14	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	50	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59	
16	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	3	5	50	
17	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	65	
18	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
19	2	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	57	
20	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	57	
21	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	54	
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	55	
23	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58	
24	1	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	58	
25	2	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	58	
26	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	53	
27	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	54	
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53	
30	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	60	
Variance	1.151	0.230	0.257	0.323	0.282	0.309	0.599	0.372	0.202	1.264	0.585	0.424	0.231	0.355	22.190	
Jumlah varian butir	6.585															
Jumlah varian total	22.190															
Koefisien Reliabilitas	0.757															

Responden	Kinerja														Total
	Pertanyaan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	14	15		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	43
3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	57
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	63
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	57
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	56
7	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62
9	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	60
10	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	55
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	56
12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	61
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	56
14	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	58
15	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	60
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	50
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	53
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
21	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	56
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	57
23	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	59
24	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	58
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	59
26	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	56
27	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	57
28	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	55
29	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	58
30	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	60
Variance	0.455	0.259	0.144	0.323	0.455	0.286	0.372	0.455	0.372	0.257	0.478	0.254	0.254	16.754	
Jumlah varian	4.366														
Jumlah varian	16.754														
Koefisien	0.801														

Uji Korelasi.

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Uji korelasi yang dilakukan adalah Uji *Pearson*.

Berikut adalah hasil penghitungan manual menggunakan rumus *korelasi pearson product moment*:

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

$$r_{xy} = \frac{30 \times 96546 - (1695)(1702)}{\sqrt{((30)96411 - (1695)^2)} \cdot \sqrt{((30)97046 - (1702)^2)}}$$

$$= \frac{11490}{16774.67377}$$

$$= 0.6849611599$$

$$= 0.685$$

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi antara motivasi dengan kinerja

Uji Korelasi					
Responden	Motivasi	Kinerja	xy	x ²	y ²
1	50	52	2600	2500	2704
2	52	43	2236	2704	1849
3	52	57	2964	2704	3249
4	68	63	4284	4624	3969
5	56	57	3192	3136	3249
6	58	56	3248	3364	3136
7	58	57	3306	3364	3249
8	64	62	3968	4096	3844
9	61	60	3660	3721	3600
10	48	55	2640	2304	3025
11	58	56	3248	3364	3136
12	63	61	3843	3969	3721
13	55	56	3080	3025	3136
14	50	58	2900	2500	3364
15	59	60	3540	3481	3600
16	50	50	2500	2500	2500
17	65	64	4160	4225	4096
18	57	53	3021	3249	2809
19	57	54	3078	3249	2916
20	57	53	3021	3249	2809
21	54	56	3024	2916	3136
22	55	57	3135	3025	3249
23	58	59	3422	3364	3481
24	58	58	3364	3364	3364
25	58	59	3422	3364	3481
26	53	56	2968	2809	3136
27	54	57	3078	2916	3249
28	54	55	2970	2916	3025
29	53	58	3074	2809	3364
30	60	60	3600	3600	3600
jumlah total	1695	1702	96546	96411	97046
koefisien korelasi	0.685				

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, uji Korelasi motivasi dengan kinerja memiliki nilai sebesar 0,685. Sehingga dengan berpedoman pada pedoman derajat hubungan dalam korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai Korelasi yang sangat kuat yaitu berkisar antara 0,61 s/d 0,80. Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini, ucapan terima kasih disampaikan kepada kinerja seluruh tim sehingga naskah penelitian ini dapat diterbitkan. Pada dasarnya penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga ke depan masih membutuhkan penyempurnaan pada penelitian berikutnya. Tim peneliti akan menerima segala macam kritik yang membangun bagi terwujudnya naskah penelitian yang lebih baik di masa mendatang. Sebagai bagian dari kolaborasi/kerjasama penelitian antar dosen di AAU, diharapkan akan mampu berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kualitas dan kesepahaman teori penelitian AAU di masa mendatang. Selain itu,

penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan kredit point bagi dosen sehingga akan meningkatkan akreditasi Lembaga. Oleh karena itu, kerjasama seperti ini diharapkan dapat dilaksanakan dalam berbagai penelitian berikutnya.

REFERENSI

- [1] Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program spss*. Semarang Universitas Diponegoro Semarang Jawa Tengah.
- [2] Handoko, T. H. (1992). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- [3] Hasan. (1999). *Phosphate*. Iran: Al-Mahdi stor.
- [4] Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Kinicki. (2007). *Organizational*. New York: McGraw.
- [6] Kreitner. (2007). *Organizational*. New York: McGraw.
- [7] Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] S.P, R. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Prentice-Hall.
- [9] Siagian. (1995). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Situnjak. (2006). *Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Medan: Medan Jaya Marga.
- [11] Vroom. (2001). *Vrooms Expectacy Theory*. Australia:city work
- [12] Walizer. (1987). *Validity*. Kentucky: Star Energy.