

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PERSEPSI KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan

Program Strata (S-1) Psikologi (S1)



MU'AMAR QADDAFI

NIM: 1907016070

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2022

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PERSEPSI KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Nama : Mu' Amar Qaddafi
NIM : 1907016070
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 30 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Baidi Bukhori, M.Psi.
NIP : 197304271996081001

Penguji II

Khairani Zikrinawati, M.A
NIP : 199201012019032036

Penguji III

Dewi Khurun Aini, M.A
NIP : 198605232018012002

Penguji IV

Lainatul Mudzakkiyah, M.Psi., Psikolog
NIP : 198805032016012901

Pembimbing I

Dra. Hj. Maria Ulfah, M. Si
NIP : 196008071986122001

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A
NIP : 199201012019032036

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamualaikum. Wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah proposal skripsi dengan judul sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Persepsi Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Nama : Mu'amar Qaddafi
NIM : 190016070
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamualaikum. Wr.wb

Mengetahui
Pembimbing I,

Dra. HJ. Maria Ulfah, M.Si
NIP: 196008071986122001

Semarang, 14 Desember 2022
Yang bersangkutan

Mu'amar Qaddafi
NIM. 1907016070



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamualaikum. Wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah proposal skripsi dengan judul sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Persepsi Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Nama : Mu'amar Qaddafi
NIM : 190016070
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamualaikum. wr.wb

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP: 199201012019032036

Semarang, 14 Desember 2022
Yang bersangkutan

Mu'amar Qaddafi
NIM. 1907016070

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Mu'amar Qaddafi

NIM : 1907016070

Program Studi : Psikologi

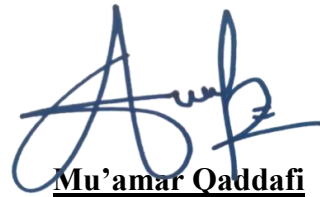
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PERSEPSI KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 14 Desember
2022

Yang bersangkutan



Mu'amar Qaddafi
NIM. 1907016070

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Persepsi Kinerja Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan” disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. K.H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Dra. HJ. Maria Ulfah, M.Si, selaku pembimbing I sekaligus dosen wali yang telah bekenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk

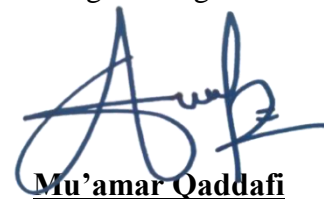
mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Khairani Zikrinawati, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, tenaga, arahan, serta waktunya selama proses penyusunan skripsi.
7. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi semasa pembelajaran kuliah
8. Kepada keluarga yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat untuk dapat mewujudkan skripsi yang baik
9. Kepada seluruh anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang bersedia mengisi kuesioner
10. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu.

Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap bagian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi yang terlibat.

Semarang, 14 Desember
2022

Yang bersangkutan



Mu'amar Qaddafi
NIM. 1907016070

MOTTO

Teruslah bergerak untuk mencapai tujuanmu, karena jika kamu berhenti sama halnya dengan sebuah kemunduran

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	I
LEMBAR PENGESAHAN.....	II
NOTA PEMBIMBING	III
PERNYATAAN KEASLIAN.....	IV
KATA PENGANTAR	V
MOTTO	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR LAMPIRAN.....	XI
<i>ABSTRACT</i>	XII
Abstrak	XIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Kinerja Anggota	9
B. Motivasi Kerja.....	15
C. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	21
D. Dinamika Psikologis Keterhubungan Motivasi Kerja, <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> dan Persepsi Kinerja.....	28
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	32
METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
B. Variabel Penelitian	32

C.	Definisi Operasional.....	33
D.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
E.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
G.	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	40
H.	Teknik Analisis Data	41
I.	Hasil Uji Coba Alat Ukur	43
BAB IV		47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
A.	Hasil Penelitian.....	47
B.	Hasil Analisis Data	50
C.	Uji Hipotesis.....	53
D.	Pembahasan	57
BAB V.....		62
PENUTUP.....		62
A.	Kesimpulan.....	62
B.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64

DAFTAR TABEL

Table 1 Jumlah sampel.....	35
Table 2 Blueprint skala persepsi kinerja	37
Table 3 Blueprint skala Motivasi Kerja	38
Table 4 Blueprint skala perceived organizational support.....	39
Table 5 Hasil uji coba skala persepsi kinerja	43
Table 6 Hasil uji coba skala motivasi kerja	44
Table 7 Hasil uji coba skala perceived organizational support.....	45
Table 8 Reabilitas skala persepsi kinerja	46
Table 9 Reabilitas skala motivasi kerja.....	46
Table 10 Reabilitas perceived orgabizational zupport	46
Table 11 Hasil perhitungan kategorisasi skala motivasi kerja	49
Table 12 Hasil perhitungan kategorisasi skala perceived organizational support	49
Table 13 Uji normalitas.....	50
Table 14 Uji linearitas motivasi kerja dan persepsi kinerja	51
Table 15 Uji linearitas perceived organizational support dan persepsi kinerja	52
Table 16 Uji multikolinearitas motivasi kerja dan perceived organizational support.....	52
Table 17 Model persamaan regresi	53
Table 18 Prediktor motivasi kerja dan persepsi kinerja	54
Table 19 Model Persamaan regresi	54
Table 20 Prediktor perceived organizational support dan persepsi kinerja	55
Table 21 Persamaan regresi berganda.....	56
Table 22 Prediktor motivasi kerja dan perceived organizational support terhadap persepsi kinerja.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Penelitian	70
Lampiran 2 Bukti Responden.....	78
Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas dan Reabilitas	79
Lampiran 4 Hasil Validitas dan Reabilitas	81
Lampiran 5 Skala Penelitian	85
Lampiran 6 Jumlah Skor Tabulasi Responden	89
Lampiran 7 Kategorisasi	93
Lampiran 8 Uji Hipotesis	94
Lampiran 9 Naskah Wawancara	99
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	102

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PERSEPSI KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

ABSTRACT

Organizations that have a good performance perception are characterized by the quality of work results, how well the work targets are accomplished, on time, effective and efficient. Perception of performance is the result of individual sensing with the five senses of the surrounding environment regarding the results of what is done by the people around them. The existence of good performance perceptions can be realized by involving work motivation and *perceived organizational support*. So this study aims to test empirically the influence of work motivation and *perceived organizational support* on the perception of the performance of ormawa FPK members. The sample of this study were 142 members of the ormawa FPK using *accidental sampling*. Measuring tool in this study uses three scales, namely the scale of perceived performance, work motivation and *perceived organizational support*. In this study using quantitative methods, data analysis methods using the classical assumption test and hypothesis testing data with multiple regression tests. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on perceived performance with a significance value of 0.00 ($p < 0.05$). *Perceived organizational support* effect on the perception of performance with a significance value of 0.00 ($p < 0.05$). While work motivation and *perceived organizational support* simultaneously influence the perception of performance with a value of 0.00 ($p < 0.05$) with a contribution of 67.3%. Based on the results of these studies, it can be concluded that there is an influence of work motivation and *perceived organizational support* on the perception of the performance of ormawa FPK members.

Keywords : persepsi kinerja, motivasi kerja, perceived organizational support, ormawa FPK

Abstrak

Organisasi yang memiliki persepsi kinerja baik ditandai dengan adanya sebuah kualitas hasil kerja, seberapa terlaksananya target pekerjaan, tepat waktu, efektif kegiatannya dan efisien. Persepsi kinerja merupakan hasil penginderaan individu dengan panca inderanya terhadap lingkungan sekitarnya mengenai hasil dari apa yang dikerjakan oleh orang-orang disekitarnya. Adanya persepsi kinerja yang bagus dapat diwujudkan dengan melibatkan motivasi kerja dan *perceived organizational support*. Maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Sampel penelitian ini adalah 142 anggota ormawa FPK dengan menggunakan *accidental sampling*. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala persepsi kinerja, motivasi kerja dan *perceived organizational support*. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis data dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap persepsi kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Sedangkan motivasi kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap persepsi kinerja dengan nilai 0,00 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 67,3%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang merupakan satu dari delapan fakultas yang dimiliki UIN Walisongo Semarang. Fakultas Psikologi dan Kesehatan terdapat organisasi mahasiswa yang berjumlah 10 lembaga yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan (DEMA FPK), Senat Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan (SEMA FPK), Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi (HMJ Psikologi), Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi (HMJ Gizi), Unit Kegiatan Mahasiswa Jamiyyatul Quro Wa Shalawat (UKM Jazwa), UKM Momento, Unit Kegiatan Mahasiswa Kelompok Peduli Sosial Remaja (UKM KPSR), Unit Kegiatan Mahasiswa Majelis Bahasa (UKM MASA), Unit Kegiatan Mahasiswa Gelanggang Mahasiswa Sport Club (UKM GEMA SC) dan Lembaga Pers Mahasiswa (LPM Esensi).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa anggota ormawa FPK, anggota ormawa FPK mempunyai persepsi mengenai kinerjanya yaitu memiliki hambatan dalam mewujudkan kinerja yang bagus dikarenakan permasalahan yang ada di organisasinya masing-masing. Ukuran kinerja yang bagus tersebut bisa dilihat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robins (2006). Aspek yang dikemukakan terdapat permasalahan pada anggota ormawa FPK. Hal tersebut dapat dilihat dari *pertama* segi kualitas yaitu seperti loyalitas sesama anggota yang kurang, meninggalkan tanggung jawab, anggota merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya dan kurang pengalaman. *Kedua*, dari segi kuantitas yaitu anggota ormawa FPK belum dapat mengikuti serta berkontribusi secara keseluruhan pada setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasinya masing-masing sehingga menyebabkan adanya program kerja yang belum dilaksanakan. *Ketiga*, dari segi waktu yaitu anggota ormawa FPK belum dapat sepenuhnya memanajemen waktu secara baik karena

banyaknya tugas serta padatnya perkuliahan sehingga menyebabkan kegiatan hanya berlangsung pada *weekend* dan bahkan tidak jarang mengalami kemunduran. *Keempat*, dari segi efektivitas anggota merasakan bahwa pembagian *job* di organisasi kurang merata, anggota memerlukan motivasi untuk mau mengerjakan tugasnya dan merasakan bahwa pembiayaan yang dikeluarkan tidak sebanding dengan *output* kegiatan yang didapat. *Kelima*, dari segi *efisiensi* anggota ormawa FPK merasakan bahwa sering terjadinya pembengkakan biaya pada penyelenggaraan kegiatan.

Anggota ormawa FPK merupakan mahasiswa yang sedang menimba ilmu, pada fase ini terdapat krisis psikologis yang berkaitan dengan kontribusi kepada organisasi kemudian menyebabkan kinerja organisasi yang tidak maksimal. Mahasiswa biasanya mengalami stres yang disebabkan karena faktor psikososial, hal ini terjadi karena mahasiswa tidak tepat dalam merespon secara tepat dan akurat pada kondisi lingkungan baru (Santrock, 2004). Adanya hal tersebut maka akan mengganggu mahasiswa dalam menimba ilmu, menurunkan daya ingat dan mengganggu konsentrasi. Maka yang terjadi adalah mahasiswa akan melepaskan hal-hal yang menjadi beban mereka, karena hal utama tugas mereka adalah menimba ilmu. Tugas tambahan yang diberikan organisasi akan dianggap sebagai beban oleh mahasiswa untuk melepaskan stres yang menimpa pada dirinya, maka hal inilah yang juga dapat menjadi penyebab kinerja anggota ormawa FPK belum maksimal. Stres dalam mempengaruhi kinerja sejalan dengan penelitian dari Herdianti (2019).

Persepsi kinerja menjadi sebuah hasil penginderaan individu dengan panca inderanya terhadap lingkungan sekitarnya mengenai hasil dari apa yang dikerjakan oleh orang-orang disekitarnya. Robins (2006) berpendapat bahwa Kinerja yang bagus idealnya akan bekerja menghasilkan sebuah kualitas, target pencapaian pekerjaannya terlaksana, tepat waktu, efektif kegiatannya dan efisien. Melihat dari hasil wawancara mengenai permasalahan yang ada pada setiap organisasi, dapat disimpulkan bahwa anggota ormawa FPK belum mempunyai kinerja organisasi yang baik untuk

mewujudkan visi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi organisasi. Adanya fenomena buruk yang ditemukan di dalam Ormawa FPK juga mengakibatkan ormawa FPK kurang dapat bersaing dengan ormawa fakultas lain dari segi kinerja.

Kinerja yang bagus dapat diwujudkan dengan kompetensi individu. Motivasi dan *perceived organizational support (POS)* menjadi faktor untuk membantu mewujudkannya kinerja yang bagus (Simanjuntak, 2005), adanya suatu dorongan serta dukungan dari organisasinya anggota dapat timbul rasa percaya diri, semangat bekerja dan loyal. Kinerja tidak lepas dari adanya pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi menjadi pendorong individu dalam melakukan kegiatan untuk mewujudkan yang terbaik. Anggota yang mempunyai motivasi tinggi maka biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi. Maka demi mewujudkan kinerja yang bagus motivasi perlu diberikan.

Motive atau dorongan batin adalah hal yang menjadi pangkal individu dalam melakukan sesuatu atau bekerja (The Liang Gie, 1989). Adanya motivasi akan memunculkan energi baru, penuh perhatian, ikut untuk terlibat dan mengarahkan tujuan. Hasibuan (2006) menyampaikan pendapat bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat menyebabkan, memberikan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja secara giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka motivasi sangat jelas terlihat bahwa motivasi menjadi dasar utama setiap individu mengikuti organisasi adalah usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhannya seperti politik, ekonomi, sosial ataupun kebutuhan yang lainnya.

Pamela & Oloko (2015) menyampaikan bahwa kunci supaya organisasi dapat sukses dengan cara menjaga keberlangsungan pekerjaan didalam organisasi. Motivasi menjadi bahan supaya anggota mau menjaga keberlangsungan pekerjaan. Motivasi menjadi pembangkit perilaku mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan spesifik (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi akan mendorong anggota

untuk berkegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan. Anggota yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha supaya apa yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Besar kecilnya motivasi juga akan mempengaruhi hasil kinerja dari anggota.

Pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan menurut pandangan Abraham Maslow tentang teori motivasi (Asnawi, 2007) yaitu kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi. Dukungan organisasi terhadap anggotanya dapat diberikan dengan memberikan rasa keadilan, dukungan dari atasan, apresiasi dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota. Ketika anggota puas dengan yang didapatkan dari apa yang di upayakan dalam kerjanya maka anggota akan bekerja dengan semangat dan komitmen yang kuat kepada organisasinya. Semakin anggota merasa puas maka semakin tinggi komitmen berorganisasinya yang berdampak pada kinerja.

POS merupakan proses kognitif dari anggota, seberapa tingkat anggota percaya terhadap organisasi karena penilaian dari kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Robbins & Judge, 2007). POS mempunyai pengaruh terhadap dimensi kinerja secara teknis sehingga anggota bersedia mengusahakan hal yang menjadi kepentingan organisasi. Adanya dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi menjadi dasar anggota mendapat apa yang diinginkan. Bentuk-bentuk POS yang berupa perasaan diterima dan diakui lingkungan, apresiasi dan pemberian bentuk yang lain dapat meningkatkan kerjanya secara efektif karena anggota merasa dirinya diuntungkan (Rhoades & Einsenberger, 2002). Menurut Panuju & Wustari (2018) ketika organisasi mampu menyesuaikan dengan tantangan yang muncul kemudian menunjukkan keberhasilan. Organisasi akan mendapatkan citra yang baik, sehingga menjadikan anggota nyaman dengan tuganya.

POS memiliki arti dimana anggota merasakan mendapat dukungan (Man & Hadi, 2013). Ketika anggota merasa mendapat dukungan secara penuh oleh organisasi maka akan memunculkan persepsi positif kepada

perusahaan dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih atau *extra-role* (Sriathi & Putra, 2017). Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memunculkan *reciprocity norm* yang menjadikan anggota merasa wajib untuk membalas perlakuan baik yang didapat, timbal balik akan menghasilkan keuntungan bagi dua belah pihak. Anggota akan percaya dengan organisasi yang menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya, maka anggota akan lebih bersedia mengambil resiko atas nama organisasinya dengan keyakinannya dan dedikasinya (Neves & Rhoades, 2014). Menurut Putri, Bertina & Martina (2018) dukungan sosial dari organisasi akan menumbuhkan suasana kerja yang nyaman bagi anggota. Ketika organisasi mampu menyesuaikan dengan tantangan yang muncul kemudian menunjukkan keberhasilan. Organisasi akan mendapatkan citra yang baik, sehingga menjadikan anggota nyaman dengan tugasnya. Sesuai dengan hasil penelitian dari Panuju & Wustari (2018) adanya POS akan menumbuhkan komitmen afektif organisasi. dari komitmen afektif organisasi nantinya akan menghasilkan kinerja yang bagus dari anggota sesuai dengan penelitian dari Srimulyani (2017).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti perlu untuk melaksanakan penelitian mengenai kinerja anggota ormawa FPK guna mewujudkan visi dan meningkatkan daya saing kinerja yang bagus antar fakultas yang ada di UIN Walisongo Semarang. Maka dari itu peneliti menuangkan dalam skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Persepsi Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan?
2. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan?
3. Apakah motivasi kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan?

C. Tujuan Penelitian

Setelah adanya latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pengembangan ilmu tentang meningkatkan kinerja, utamanya bidang psikologi industri dan organisasi
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja, motivasi kerja dan *perceived organizational support*

2. Manfaat Praktis

Hasil adanya penelitian ini dapat menjadi referensi pimpinan ormawa selanjutnya untuk dapat menciptakan strategi organisasi guna menghasilkan kinerja yang bagus. Bagi anggota ormawa juga dapat menjadikan bahan untuk meningkatkan kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pencarian mengenai judul penelitian “**Pengaruh Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Persepsi Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan**”, penulis mendapatkan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian sebelumnya yaitu:

Pertama, penelitian Rahmatika (2014) “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan sampel sejumlah 50 responden dan menggunakan teknik sampling *accidental sampling*. Hasil penelitian yang didapat kemampuan dan motivasi kerja mendapatkan presentase sejumlah 93,3% dalam pengaruh kinerja karyawan dan berpengaruh secara bersamaan. Faktor dari kemampuan dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah cabang Bogor.

Kedua, Caniago (2018) “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan” dengan jumlah sampel 35 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh. Mendapatkan hasil peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan disebabkan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja, peningkatan kerja karyawan akan terlihat ketika kemampuan kerja dan motivasi kerja dilakukan dengan baik.

Ketiga, Afdilki (2021) “Pengaruh *Perceived Support Organization* (Persepsi Dukungan Organisasi) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru” dengan jumlah

sampel sebanyak 63 responden dan teknik *non probability sampling*. Mendapatkan hasil POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Pekanbaru.

Keempat, Herawati (2022) “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Pakue Tengah Kabupaten Kolaka Utara” dengan sampel sejumlah 35 responden dan menggunakan *sampling jenuh*. Mendapatkan hasil bahwa POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor camat Pakue Tengah Kabupaten Kolaka Utara.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penelitian ini sangat dibutuhkan dalam mengungkap fakta di ormawa FPK. Kemudian beberapa perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

Pada penelitian pertama dan kedua memiliki persamaan pada variabel motivasi kerja dan kinerja namun tidak menggunakan variabel *perceived organizational support (POS)*. Kemudian dari jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 orang. Penelitian tiga memiliki persamaan variabel dari kinerja dan POS, akan tetapi tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Pada penelitian empat hal yang membedakan yaitu terdapat pada variabel kepuasan kerja. Hal yang baru dari penelitian ini adalah dari peneliti sebelumnya, belum ada yang menggunakan variabel kinerja, motivasi kerja dan POS secara bersamaan. Subjek yang diteliti dari penelitian ini sebuah organisasi mahasiswa yang tidak berbenefit uang, sedangkan penelitian terdahulu kebanyakan dilakukan di perusahaan yang berbenefit uang.

Penelitian ini sangat dibutuhkan untuk memberikan cara supaya fenomena di ormawa FPK dapat teratasi dan dapat memperbaharui penelitian yang telah ada. Peneliti melakukan penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan keasliannya karena telah dipaparkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, *perceived organizational support (POS)* dan kinerja anggota.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Kinerja

1. Definisi Persepsi Kinerja

Persepsi menjadi sebuah proses pemahaman untuk memberi makna dari informasi yang didapat, baik dengan penginderaan terhadap apa yang dilihat dari lingkungan sekitarnya ataupun yang lainnya. Persepsi digunakan untuk mengungkapkan dari pengalaman kejadian atau peristiwa. Menurut Bimo (2004) persepsi adalah proses yang didahului dari adanya penginderaan, hal itu disebut dengan penerimaan stimulus oleh individu dari alat indera kemudian dilanjutkan dengan yang namanya proses persepsi dari apa yang dilihat.

Kinerja terbentuk dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang diperoleh oleh individu secara nyata). *Performance* menjadi acuan individu dalam tingkat perolehan pelaksanaan sebuah kegiatan atau ketentuan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dilaksanakan dengan rancangan strategis organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok sudah mempunyai tolak ukur keberhasilan.

Tertulis di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwa kinerja adalah kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai. Simamora (2015) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada banyaknya pencapaian tugas dalam membentuk sebuah pekerjaan anggota. Kinerja merefleksikan seberapakah baik anggota dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian As'ad (2001) juga berpendapat jika kinerja itu merupakan sebuah pencapaian oleh individu sesuai ketentuan yang berlaku untuk tugas yang bersangkutan.

Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang anggota dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang sudah diamanahkan. Sedangkan Hasibuan (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu pencapaian kerja oleh individu dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang diamanahkan kepadanya dengan dilihat berdasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta sewaktu-waktu. Kinerja menjadi sebuah buah hasil dari apa yang telah dikerjakan setelah melakukannya dengan beberapa faktor untuk mencapai dari tujuannya.

Setiap anggota mempunyai kemampuan, kelebihan dan kekurangan masing-masing. Maka peran dari seorang pemimpin dalam menempatkan setiap individu pada job yang sesuai akan menentukan kinerja dari setiap anggota. Secara mudahnya kinerja juga dapat diartikan dengan kesuksesan individu atau kelompok dalam menjalankan jobnya.

Dari pendapat para tokoh mengenai persepsi kinerja yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan bahwa persepsi kinerja yaitu penilaian individu atas pengindraannya pada hasil pencapaian atau perolehan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Robbins (2006) mengungkapkan beberapa aspek dari kinerja yaitu:

- a. Kualiatas (mutu), kinerja pengukurannya dapat dari persepsi anggota terhadap kualitas hasil kerja apakah dapat mendekati titik kesempurnaan
- b. Kuantitas (jumlah), target yang diharapkan dapatkan melebihi jumlah dari target yang direncanakan, kerjaan yang dihasilkan dapat berbentuk siklus kegiatan yang dapat selesai.

- c. Ketepatan waktu, tugas tertentu telah ditentukan waktunya untuk menyelesaikan tugas dan tingkat kegiatan diselesaikan pada awal waktu serta menggunakan waktu yang ada sebaik mungkin untuk aktivitas lain
- d. Efektifitas, seberapa besar pemakaian sumber daya organisasi seperti uang, tenaga dan teknologi. Digunakan sebaik mungkin untuk meningkatkan hasil dalam penggunaan sumber daya.
- e. Efisiensi, mengukur derajat kesesuaian hasil dari kegiatan (output) dengan penggunaan biaya yang rendah.

Beberapa aspek-aspek kinerja juga disampaikan oleh Mangkunegara (2009) diantaranya yaitu:

- a. Kualitas, merupakan nilai hasil kerja yang dapat dilihat pada standar yang ditetapkan. Pengukuran dilakukan dengan melihat ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan keberhasilan kerja
- b. Kuantitas, jumlah (banyaknya) pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan.
- c. Tanggung jawab, suatu hasil dari sebuah pelaksanaan yang dilakukan, baik yang dilakukan itu berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan
- d. Pelaksanaan tugas, merupakan kewajiban anggota untuk dapat melaksanakan kegiatan yang ada korelasi dengan tugasnya.
- e. Disiplin, sebuah perilaku yang diharapkan dapat menimbulkan karakter tertentu untuk dapat menciptakan moral dan mental yang meningkat dan teratur.

Berdasarkan aspek yang dipaparkan diatas menurut para tokoh mengenai kinerja anggota. Peneliti menggunakan aspek dari Robbins (2006) yaitu kualitas (mutu), kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi. Hal ini dikarenakan unsur dalam aspeknya dianggap dapat menggambarkan kinerja anggota ormawa FPK.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tokoh terkemuka banyak yang mengemukakan pendapat mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, Mangkunegara (2005) menyampaikan pendapat mengenai apa yang mempengaruhi dalam kinerja:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Pimpinan dan anggota yang mempunyai kemampuan diatas kemampuan orang lain. Dibarengi dengan mempunyai IQ superior, very superior, gifted dan genius dan dapat menguasai posisi pekerjaannya ditambah terampil dalam kinerjanya sehari-hari maka individu akan mudah dalam memperoleh kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi mempunyai arti sebagai sebuah sikap dari pimpinan dan anggotanya kepada situasi kerja dilingkungan organisasinya. Bagaimana mereka akan menghasilkan sikap yang positif untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Simanjuntak (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu dapat berbentuk seperti: keterampilan, kemampuan, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi seseorang

b. Faktor dukungan organisasi

Dukungan dalam bentuk pengorganisasian menjadi hal yang diperlukan untuk menciptakan kinerja maksimal. Dukungan tersebut dapat berbentuk dari sarana prasarana, kenyamanan lingkungan dan kejelasan job setiap anggotanya.

c. Faktor manajemen

Kinerja anggota dipengaruhi oleh faktor pimpinan juga, baik ketika membangun sistem kerja, hubungan kerja yang harmonis, pengembangan potensi (pelatihan) dan motivasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh ahli mengenai kinerja anggota maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja yaitu dapat berasal dalam individunya seperti kemampuan dan motivasi dalam dirinya dan faktor dari luar seperti dukungan dari organisasi dan manajemen dari organisasinya.

4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Allah SWT berfirman bahwa apa saja yang dikerjakan oleh manusia atau hambanya akan mendapatkan balasannya. Tasmara (2003) berpendapat mengenai makna bekerja bagi seorang muslim, merupakan upaya untuk bersungguh-sungguh dengan memberikan kemampuan aset, pikiran dan mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, dengan bekerja maka manusia akan memanusikan dirinya.

Kinerja akan dikatakan berhasil dan sukses ketika yang dicita-citakan dapat dicapai dengan baik. Efektifitas dan efisiensi merupakan dua dari beberapa instrumen untuk menentukan keberhasilan kinerja. Kinerja menjadi tempat untuk mengaktualisasikan diri.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Fath ayat 29 dan Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي
النُّورِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْهَهُ فَازْرَهُ فَاسْتَعْلَظَ فَاستَوَى عَلَى سَوْقِهِ
يُعْجِبُ الزَّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً
عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’ dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas batangnya.” (Q.S Al-Fath:29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumu’ah : 10)

Dua ayat diatas menunjukkan bahwa tujuan seorang muslim adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari kinerja. Pandangan islam dalam membentuk kinerja yang baik dari seseorang dapat dilakukan dengan memenuhi faktor berikut ini

- a. Sumber daya manusia yang baik, hal ini dijelaskan pada Q.S Al-Kahfi ayat 7. Allah SWT berfirman “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”
- b. Terampil dan teliti saat mengerjakan tugasnya, terkandung dalam Q.S Al-Hasyr ayat 18. Allah SWT berfirman “hai orang-orang yang beriman, bertawakalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari ini esok (akhirat) dan bertawakalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

- c. Produktif saat mengerjakan tugasnya, terkandung dalam Q.S Al-A'raaf ayat 39. Allah SWT berfirman *“dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudia kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”*
- d. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, terkandung dalam Q.S Al-Baqarah ayat 134. Allah SWT berfirman *“itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan”*

Adanya kinerja maka akan menghasilkan konsekwensi, maka dari pandangan Islam terdapat pada surah Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”* (Q.S Al-Ahqaf:19)

Allah SWT menjelaskan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas perbuatan manusia berdasarkan apa yang dikerjakan. Jika manusia melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik maka yang didapat adalah hasil yang baik pula, yang kemudian akan menghasilkan keuntungan bagi organisasinya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasai menjadi istilah umum yang menunjukkan kondisi untuk menggerakkan sebuah tujuan ataupun tingkah laku akhir. Secara etimologi dari bahasa Inggris “*to move*”, “*to provide*” yaitu memberi alasan untuk berbuat sesuatu untuk tujuan. Sedangkan secara terminologi motivasi yaitu persiapan sebagai penunjang terwujudnya perbuatan sadar menuju pencapaian tertentu. Adanya motivasi supaya individu mau menjalankan tugas secara bersama atau tugasnya secara pribadi, efektif bekerja dan terintegrasi dengan upayanya dalam mendapatkan kepuasan.

Motif seseorang mudah mengalami perubahan, ini dikarenakan dari keinginan setiap individu selalu berubah sesuai dengan kondisi dan kepentingannya, pendapat dari Sutrisno (2011). Seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan ketika ada dorongan kebutuhan atau keinginan dengan motif yang berbeda-beda.

Silalahi (2013) mengatakan bahwa motivasi menjadi instrumen faktor pendorong penguat, menggerakkan dan mengusahakan perilaku atau usaha. Konsep lain dari Martoyo (2007) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat kerja maupun pendorong semangat kerja.

Tokoh lain juga berpendapat, Robbins (2015) motivasi kerja menjadi sebuah proses yang menjelaskan tentang pengaruh, arah dan kegigihan individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Uno (2010) berpendapat bahwa motivasi menjadi sebuah dorongan baik dari dalam dan luar diri individu untuk menciptakan perubahan tingkah laku.

Sebenarnya manusia akan mempunyai motivasi yang berbeda pada setiap individu, tergantung dari pemikiran pribadinya, keinginan dan tujuannya untuk melakukan sesuatu. Maka untuk mewujudkan motivasi perlu adanya sebuah kebutuhan yang dapat mendorong untuk memunculkan motivasi, jika kebutuhan tersebut

tidak ada motivasi tidak akan tumbuh. Motivasi yang timbul dan terlaksana akan dapat menjadi pemuas jiwa individu.

Dari beberapa tokoh yang menyampaikan pendapat mengenai motivasi kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya energi dari orang lain atau dari dalam diri yang berupa dorongan atau semangat untuk orang yang diberikan motivasi supaya dapat melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik.

2. Aspek-aspek motivasi kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan ada beberapa aspek dari motivasi kerja sebagai berikut:

a. Balas Jasa

Apapun itu dapat berbentuk barang, jasa dan uang yang menjadi kompensasi dan diterima anggota karena jasanya yang telah diikuti sertakan pada organisasi

b. Kondisi kerja

Keadaan lingkungan sekitar dari sebuah organisasi yang menjadi tempat untuk kerja dari anggota. Kondisi yang baik yaitu lingkungannya nyaman dan mendukung untuk mengerjakan aktivitas

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang ada di dalam organisasi untuk mendukung pekerjaannya.

d. Prestasi kerja

Hasil kerja maksimal yang diraih atau diinginkan anggota

e. Pengakuan dari atasan.

Pernyataan motivasi dari atasan yang sudah dikerjakan oleh anggota atau tidak.

f. Pekerjaannya itu sendiri

Anggota yang melakukan tugasnya dapat menjadikan motivasi bagi anggota yang lainnya atau tidak.

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab, individu melakukan apa yang semestinya dilakukan atas yang dilakukan terhadap tugasnya
- b. Prestasi kerja, individu memperoleh hasil dari tugas yang telah dikerjakan sebaik mungkin
- c. Peluang untuk maju, individu mendapat kesempatan untuk dapat berekspresi yang lebih
- d. Pengakuan atas kinerja, individu berkeinginan mendapatkan balasan yang adil sesuai dengan apa yang dikerjakan
- e. Pekerjaan yang menantang, individu berkeinginan mendapatkan hal yang belum pernah dilakukan.

Aspek motivasi kerja disampaikan oleh tokoh lain yaitu Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi, aspek yang dimaksud dari ini antara lain seperti meningkatkan kreativitas dan energik untuk berprestasi tinggi
- b. Kebutuhan akan afiliasi, aspek yang dimaksud yaitu seperti kebutuhan untuk diterima orang lain ketika dirinya bertugas, kebutuhan mendapat penghormatan karena setiap insan merasa bahwa dirinya berguna, kebutuhan untuk mendapatkan keberhasilan dan kebutuhan untuk dilibatkan pada kegiatan
- c. Kebutuhan mendapatkan kekuasaan, aspek yang dimaksud yaitu seperti memiliki posisi yang terbaik dan mengeluarkan kemampuannya untuk memperoleh kekuasaan.

Berdasarkan aspek yang telah dipaparkan diatas mengenai aspek-aspek motivasi kerja. Peneliti menggunakan aspek dari Hasibuan (2013) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan

afiliasi dan kebutuhan mendapatkan kekuasaan. Hal ini dikarenakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) dianggap mampu menggambarkan motivasi kerja pada ormawa FPK.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Danim (2004) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan administrator

Kepemimpinan sewenang-wenang akan menyebabkan anggota menjadi tertekan dalam bertugas dan seenaknya sendiri dalam mengerjakan tugasnya.

b. Sikap individu

Setiap individu mempunyai kepribadian yang statis maupun dinamis. Setiap individu juga akan ada yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan rendah motivasi kerjanya.

c. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia

Hal tersebut dapat meningkatkan bahkan memunculkan motivasi, jika dapat terpenuhi. Namun, jika hal-hal yang menjadi instrumen tidak diperhatikan maka akan meruntuhkan motivasi. Setiap individu dapat bekerja secara baik, jika faktor yang menjadi pendukung terpenuhi. Sebaliknya, anggota akan frustrasi jika faktor yang menjadi pendukung yang dikehendaki tidak terpenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang disampaikan oleh (Wahjosumidjo, 2001) meliputi faktor dari dalam diri individu ataupun faktor dari luar individu. Faktor dari dalam diri dapat dicontohkan seperti sikap terhadap tugas, bakat, minat, pengalaman, kepuasan dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji dan pengawasan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor intern, hal yang dimaksud dari faktor ini seperti supaya dapat hidup, supaya dapat memiliki, supaya dapat memperoleh penghargaan, supaya dapat memperoleh pengakuan dan supaya dapat berkuasa
- b. Faktor ekstern, hal yang dimaksud dari faktor ini seperti lingkungan bertugas, ganti rugi yang sesuai, supervise yang baik, pekerjaan yang ada jaminan, posisi dan tanggung jawab dan ketentuan yang bersifat fleksibel

Kesimpulan dari faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diatas yaitu meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa sikap individu sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, sikap pimpinan dan fasilitas kerja.

4. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi sangat penting untuk menunjang diri dalam semangat bekerja, sehingga akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri dan motivasi kerja menjadi dasar bagi insan untuk dapat pahala dari Allah SWT. Karena segala sesuatu itu tergantung pada niatnya, maka ketika kita niat bekerja yang didapatkan adalah pahala dari Allah SWT.

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِيٍّ مَا نَوَى

Artinya: setiap amal perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) sesuai dengan niatnya....” (H.R Al-Bukhari)

Hadis diatas memberikan penjelasan bahwa setiap amal perbuatan yang dikerjakan adalah berdasarkan niatnya. Jika pekerjaan diniatkan baik maka yang didapatkan juga *output* perilaku bekerja yang baik begitu pula dengan sebaliknya.

Adanya motivasi kerja bukanlah untuk mengejar kehidupan yang bermewah-mewahan, mendapatkan kemewahan dengan segala cara. Akan tetapi untuk berlomba-lomba dalam kebaikan untuk memenuhi kebutuhan manusia *fastabiqulkhairot*.

Dalam islam motivasi kerja dipandang sebagai bagian dari ibadah karena kaitannya dengan mencari nafkah. Mencari nafkah disini bukan dimaksud mengajarkan untuk berlaku hedonis namun disini sebagai kewajiban untuk beribadah kepada Allah SWT setelah dari ibadah wajib. Islam memandang hal yang istimewa bagi setiap insan yang bekerja untuk mencari nafkah.

Seperti yang terdapat pada Q.S Ar-Ra'd ayat 11 "*Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri*". Disini diterangkan bahwa ketika manusia tidak ingin berusaha dengan adanya semangat sekaligus motivasi maka setiap individu tidak akan berubah keadaannya.

Motivasi berperan penting dalam kehidupan manusia karena keinginan manusia tidak akan terpenuhi jika seseorang tersebut tidak berusaha untuk meraihnya. Jika motivasi itu sudah ada maka pekerjaan berat akan merasa ringan dikerjakan. Maka sudah selayaknya bagi anggota ormawa FPK mempunyai motivasi untuk mendapatkan kinerja yang baik.

C. Perceived Organizational Support (POS)

1. Pengertian Perceived Organizational Support (POS)

Organisasi apapun di dalamnya pasti terdapat interaksi sosial baik dari individu ke individu ataupun dengan organisasi. POS menjadi salah satu poin yang terjadi di dalam organisasi, organisasi memperlakukan anggotanya seperti apa dan perlakuan organisasi ke

anggota menjadi stimulus bagi anggota untuk mendukung organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi dari anggota untuk mengetahui sejauh mana organisasi dapat memberikan dukungan kepada anggotanya dan kesiapan organisasi dalam memberi bantuan ketika dibutuhkan. Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa POS tertuju dari persepsi anggota bagaimana organisasi memberikan dukungan, memperhatikan kesejahteraan dan penilaian akan kontribusi. Ketika anggota mendapatkan dukungan dari organisasi maka yang terjadi adalah anggota akan menyatakan keanggotaannya, yang nantinya akan berimbas pada persepsi positif ke organisasi. Selain itu juga akan meningkatkan komitmen pada anggota, untuk menghasilkan dorongan dan usaha anggota membantu organisasi.

Padangan Robbins (2008) mengenai dukungan organisasi adalah perasaan dari anggota dalam meyakini organisasinya menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraan anggotanya. Fuller (2006) mengungkapkan bahwa POS menjadi sebuah penilaian bagi anggota mengenai dukungan atau rasa peduli dari organisasi terhadap setiap anggota. POS yang tinggi akan menjadikan anggota memiliki rasa tanggung jawab dan melakukan kontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

POS menjadi lambang tingkat dari keyakinan anggota tentang komitmennya dalam berorganisasi menurut Muhamed & Ali (2015). Anggota yang memiliki kepercayaan POS tinggi berarti merasakan bahwa organisasi mempertimbangkan kesejahtraannya, kontribusi dihargai dan membantu memecahkan permasalahan anggota. Jika sebuah organisasi ingin mempertahankan ataupun meningkatkan retensi dari anggotanya maka organisasi harus meningkatkan POS (Cahyana, 2013)

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa POS merupakan tingkat seberapa organisasi memberikan stimulus bagi anggota dengan cara menilai kontribusi, kepedulian dan memperhatikan kesejahteraan anggota.

2. Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support (POS)*

POS dapat diukur melalui beberapa indikator yang telah dikemukakan Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986):

- a. Penghargaan: organisasi memberikan *reward* kepada anggota atas apa yang telah dilakukan
- b. Pengembangan: anggota diberikan pelatihan guna mengembangkan skill
- c. Kondisi kerja: organisasi mempedulikan lingkungan tempat kerja dari anggotanya
- d. Kesejahteraan anggota: anggota diberikan kesejahteraan dari organisasinya.

Diambil dari penelitian Rhoades & Eisenberger (2002) maka terdapat tiga hal yang dapat mempengaruhi POS:

a. Keadilan

Sumber daya yang menjadi sorotan bagaimana keadilan itu tercapai diantara anggota yang lainnya. Keadilan terdapat dua aspek yaitu aspek sosial dan aspek struktural. Aspek sosial meliputi keadilan dalam perlakuan pengalokasian sumber daya. Misalnya seperti memperlakukan anggota dengan menjunjung harkat, rasa hormat dan memberikan informasi. Kemudian keadilan struktural meliputi peraturan atau kebijakan formal yang dapat memberikan pengaruh. Misalnya seperti memberitahukan kebijakan sebelum direalisasikan, pemberian informasi yang akurat dan menampung aspirasi anggota.

b. Dukungan *supervisor*

Dukungan ini yang akan menjadi bahan pembentuk persepsi positif jika *supervisor* dapat menghargai kontribusi dan peduli dengan anggota. Anggota berhak untuk memberikan penilaian terhadap pimpinan sebagai bentuk dukungan kepada organisasi.

c. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

Hal yang harusnya ada di dalam organisasi supaya kontribusi anggota dapat berhubungan positif dengan POS yaitu pemberian *rewards* yang dapat memberikan keuntungan bagi anggota, jaminan untuk dapat berkembang dan menjaga anggota supaya tidak terjadi stres

Berdasarkan aspek yang telah dipaparkan diatas mengenai aspek-aspek POS. Peneliti menggunakan aspek dari Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan *fairness* dan penghargaan organisasi serta kondisi kerja. Hal ini dikarenakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dianggap mampu menggambarkan motivasi kerja pada ormawa FPK.

3. Faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support (POS)*

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyampaikan pendapat pada faktor-faktor yang mempengaruhi POS yaitu:

a. Kepribadian

Perasaan dari pengalaman yang dirasa positif ataupun negatif akan menjadi pengaruh POS dimana anggota dapat menginterpretasikan bagaimana organisasi dapat memberikan keuntungan atau tidak.

b. Karakteristik demografi

Faktor ini meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin dan status ekonomi.

Faktor yang mempengaruhi POS pada seseorang menurut Allen (2008) adalah sebagai berikut:

a. *Job Characteristics*

Bagaimanapun tindakan dari pimpinan dapat mempengaruhi POS, karena anggota akan mempersepsikan secara sukarela.

b. *Challenge*

Refleksi dari individu yang berkeinginan mendapatkan tantangan dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan

c. *Task Variety (Variasi Tugas)*

Kegiatan baru dengan adanya variasi menimbulkan tugas baru yang belum pasti

d. *Perceived Workload*

Beban pekerjaan yang berlebihan akan menurunkan POS pada setiap individu, beban kerja yang dimaksud seperti deadline yang ketat, waktu kerja lama, lembur dan pekerjaan yang membutuhkan atensi 24 jam

e. *Work Exhaustion*

POS memiliki hubungan negatif dengan kelelahan kerja, karena kelelahan kerja memungkinkan individu untuk memiliki niat turnover

f. *Role Ambiguity*

Hal ini akan muncul ketika perintah dari atasan ke anggota tidak jelas, tidak meyakinkan dan tidak kuat

g. *Pay-For-Performance*

Hasil pekerjaan ketika sesuai dengan gaji yang di dapat akan meningkatkan POS

h. *Mentoring*

Kemampuan dari anggota akan mempengaruhi POS. Mentoring menjadi aktivitas organisasi untuk mengurangi *turnover*.

Beberapa faktor POS yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi pengaruh adalah

kepribadian individu, tantangan dari pekerjaan, beban pekerjaan dan *feedback* dari apa yang telah di usahakan sesuai.

4. *Perceived Organizational Support (POS) Dalam Perspektif Islam*

Sebagai manusia yang mempunyai naluri sosial sudah selayaknya antara manusia saling memberikan dorongan semangat, tolong menolong dan menghargai sesama. Sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah r.a

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَغَشِيَتْهُمُ الرَّحْمَةُ، وَحَقَّقَتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ فِي عَمَلِهِ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسْبُهُ.

Artinya: “*Dari Abu Hurairah r.a, dari Rasulullah SAW bersabda: Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu'min dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya di hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah akan mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya. Siapa yang menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, akan Allah mudahkan baginya jalan ke surga.*” (HR Muslim, no. 2699)

Disampaikan dengan jelas bahwa sesama manusia haruslah tolong-menolong dalam hal kebaikan utamanya ketika kesusahan. Manusia di dunia tidak dapat hidup sendiri, karena manusia makhluk

sosial. Datangnya tolong-menolong diharapkan akan adanya kehidupan sosial dapat berjalan dengan baik dan sehat. Hadist diatas juga memberikan penjelasan bahwa tolong menolong jangan hanya yang bersifat fisik, akan tetapi dapat juga secara perilaku. Disebutkan dalam hadist tersebut bahwa untuk menutupi aib orang lain. Sesama manusia tidak boleh untuk mengumbar aib. Hendaknya untuk menutupi aib, karena menutupi aib merupakan perilaku yang diridhai Allah SWT.

Islam juga memberikan penjelasan supaya manusia peduli dengan sesama, menyenangkan hati orang lain, mendengar keluh kesah orang lain dan saling mengasihi. Hal tersebut tersebut tertuang pada Ali Imran ayat 103

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ
بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا
كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: *“Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai berai dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”* (Q.S Ali Imran:103)

Ayat ini menjelaskan bahwa janganlah untuk bercerai berai dan bermusuhan. Sebagai makhluk Allah hendaknya untuk saling menyayangi dan berpegang teguh untuk mendapatkan petunjuk. Selain itu yaitu untuk saling mendukung (*Esteem Support*), penghargaan positif pada individu, pemberian semangat dan memberikan dukungan dengan perbandingan individu lain.

Perilaku tolong-menolong kebaikan, pemberian dorongan dan untuk jangan bercerai berai tergambarkan dalam aspek POS. Islam sangat menganjurkan hal-hal yang sesuai dengan aspek POS maka sudah selanjutnya manusia saling memberikan *support* sesama manusia.

D. Dinamika Psikologis Keterhubungan Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support (POS)* dan Persepsi Kinerja

Persepsi kinerja merupakan hasil penginderaan individu dengan panca inderanya terhadap lingkungan sekitarnya mengenai hasil dari apa yang dikerjakan oleh orang-orang disekitarnya. Kinerja merupakan hasil dari kerja individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi. Kinerja menjadi acuan individu atau organisasi untuk menilai berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan target dan tujuannya. Meningkatkan atau mempertahankan kualitas kinerja bukan sebuah perkara yang mudah jika tidak dibarengi dengan instrumen-instrumen tertentu.

Hakim (2006) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi, motivasi menjadi sebuah kondisi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Dorongan psikologis atau motivasi dapat meningkatkan orang-orang untuk bersemangat mencapai tujuannya. Bekerja keras dan antusias untuk mewujudkan produktivitas kerja menjadi hal yang diinginkan setiap organisasi ketika anggotanya diberikan motivasi.

Mahasiswa pada dasarnya bertugas mencari ilmu, maka sudah selanjutnya mencari ilmu tidak hanya dari dalam kelas saja namun dapat melalui organisasi. Karena ilmu yang bersumber dari dalam kelas saja dirasa tidak cukup untuk persiapan menghadapi dunia kerja. Organisasi mahasiswa yang ada di FPK merupakan bentuk fasilitas yang diberikan kampus kepada mahasiswa untuk mencari ilmu dalam bentuk

keorganisasian, *skill* dan bakat. Layaknya sebuah perusahaan yang saling berlomba-lomba menghasilkan *output* yang bagus, organisasi mahasiswa juga berlomba-lomba untuk menghasilkan *output* yang bagus antar organisasi mahasiswa antar fakultas. Padahal untuk mewujudkan kinerja yang bagus membutuhkan motivasi kerja dan POS. Maka peran motivasi dan POS disini sangat dibutuhkan guna mendorong memberikan keyakinan, kenyamanan dan dukungan. Seperti pendapat Mangkunegara (2005) bahwa kinerja anggota itu dipengaruhi oleh motivasi kerja (*motivation*).

Adanya motivasi yang kuat, maka akan menghasilkan kinerja yang baik secara kualitas. Setiap peningkatan motivasi dari anggota menjadikan adanya peningkatan terhadap kinerjanya. Hubungan mengenai motivasi dan kinerja anggota disampaikan oleh Blumberg (1982) bahwa anggota yang mempunyai motivasi akan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimiliki.

Anggota akan mengeluarkan upaya untuk dapat berbuat lebih dalam mewujudkan keinginannya, seperti pada faktor kebutuhan yang dikemukakan oleh Mashlow. Bahwa teori Hirarki Maslow ada lima tingkatan yaitu aktualisasi diri, kebutuhan ego, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman & keamanan dan kebutuhan fisiologis. Jika kaitannya dengan organisasi maka lebih tepat dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (sukses)

Individu ketika mempunyai motivasi yang tinggi baik dari dalam individu maupun dari luar kemudian didukung dengan keterampilan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sulistiyani, 2003). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmatika (2014) dengan hasil motivasi kerja mempengaruhi kinerja.

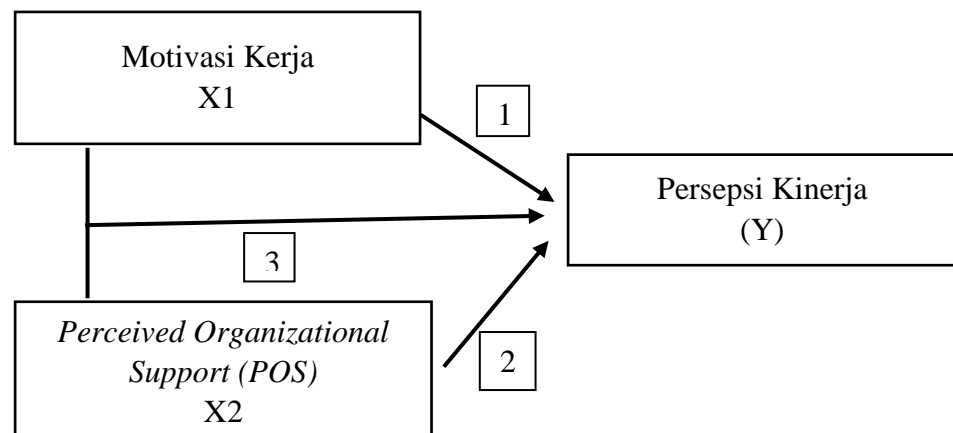
Peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi ketika adanya POS, peningkatan kerja menggunakan POS lebih penting dibandingkan dengan variabel lainnya menurut Putra, Taba dan Sobarsyah (2019). POS merupakan tingkat dimana anggota merasa kesejahteraannya

diperhatikan dan dihargai oleh organisasi atas apa yang telah dikerjakan. Sedangkan kinerja menjadi hasil pencapaian dari apa yang telah dikerjakan sesuai tujuan dan misi strategis. Maka dapat dikatakan bahwa anggota yang diperhatikan dihargai oleh organisasi dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan cara bekerja keras. Dengan demikian, tingkat POS yang tinggi maka tingkat kinerja anggota juga tinggi.

Seorang anggota ketika merasa mendapat dukungan secara penuh oleh organisasi maka akan memunculkan persepsi positif kepada organisasi dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih atau *extra-role* (Sriathi & Putra, 2017). Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memunculkan *reciprocity norm* yang menjadikan anggota merasa wajib untuk membalas perlakuan baik yang didapat, timbal balik akan menghasilkan keuntungan bagi dua belah pihak.

Pengaruh POS terhadap kinerja ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Afdilki (2021) yang mendapatkan hasil bahwa POS berpengaruh terhadap kinerja. Anggota yang merasakan adanya POS seperti halnya diberikan penghargaan, diberikan kesempatan untuk pengembangan *skill*, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan memperhatikan kesejahteraan anggota. Maka akan memunculkan hubungan emosional yang kuat antara organisasi dengan anggota. Anggota akan mengembangkan tingkat dukungan kepada organisasi atau pimpinannya yang mengakibatkan perilaku kerja yang efektif seperti kinerja yang baik dan memberikan bantuan kepada anggota yang lain (Cheung, 2013).

Adanya uraian keterhubungan antara motivasi kerja dan POS terhadap kinerja anggota diatas. Maka kerangka pemikiran konseptual tentang bagaimana teori keterhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan adalah sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, tujuan dan landasan teori diatas, maka hipotesis yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK

H2 : Terdapat pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penggunaan metode kuantitatif dilakukan pada penelitian ini. Metode ini pengerjaannya dengan cara mengumpulkan data yang nantinya data tersebut diubah menjadi berbentuk angka. Sesudah mendapatkan data yang berbentuk angka kemudian diproses dan ditelaah untuk menjadi suatu informasi ilmiah dari angka-angka yang telah didapat (Martono, 2011). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis sebab akibat (regresi berganda) karena penelitian ini untuk mencari informasi mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja anggota.

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2015) variabel adalah sebuah atribut obyek atau seseorang yang mempunyai variasi antara individu dengan yang lain atau satu obyek yang lain. Penggunaan variabel penelitian sebanyak tiga yaitu:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang biasanya mudah dikenali dengan nama variabel terikat, menurut Azwar (2018:34) yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel konsekuensi yang disebabkan dari adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu persepsi kinerja anggota.

2. Variabel Independen (X)

Variabel ini biasanya mudah dikenal dengan sebutan variabel bebas. Menurut Azwar (2018:34) variabel independen yaitu variabel stimulus atau variabel prediksi terhadap variabel dependen. Variabel independen menjadi faktor yang menimbulkan perubahan pada variabel dependen atau yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel bebas pada

penelitian ini menggunakan dua yaitu motivasi kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support (POS)* (X2).

C. Definisi Operasional

Sugiyono (2015) berpendapat mengenai definisi operasional variabel, yaitu sebuah sifat atau atribut atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan sudah ditetapkan dari peneliti yang kemudian dapat dipelajari dan nantinya dapat ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi Kinerja

persepsi kinerja yaitu penilaian individu atas pengindraannya pada hasil pencapaian atau perolehan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meneliti persepsi kinerja, peneliti menggunakan skala kinerja yang dikemukakan oleh aspek-aspek Robbins (2006) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi. Semakin tinggi nilai persepsi kinerja pada skala maka akan menghasilkan persepsi kinerja yang tinggi juga pada anggota ormawa FPK. Hal ini berlaku juga dengan sebaliknya, jika nilai persepsi kinerja pada skala diperoleh rendah maka akan rendah juga persepsi kinerjanya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu sebuah dorongan atau daya penggerak yang berasal dari internal atau eksternal individu dalam meningkatkan atau memacu antusiasme dan semangat untuk mengerjakan serangkaian tindakan tertentu. Adanya motivasi kerja menjadi upaya untuk meningkatkan persepsi kinerja melalui dorongan psikologis. Untuk meneliti motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang dikemukakan dari aspek-aspek Rao (2000) yaitu kemampuan teknis, kemampuan perilaku, kemampuan manajerial dan kemampuan konseptual. Semakin tinggi nilai motivasi kerja pada skala maka akan

menghasilkan motivasi kerja yang tinggi juga pada anggota ormawa FPK. Hal ini berlaku juga dengan sebaliknya, jika nilai motivasi kerja pada skala diperoleh rendah maka akan rendah juga motivasi kerjanya.

3. *Perceived Organizational Support (POS)*

POS merupakan sebuah persepsi dari anggota mengenai tingkat bagaimana organisasi memberikan dukungan, memperhatikan kesejahteraan dan menghargai akan kontribusi yang dilakukan. POS ditandai dengan hubungan emosional yang kuat antara anggota dengan organisasi atau pimpinan. Untuk meneliti motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang dikemukakan dari aspek-aspek Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Semakin tinggi nilai POS pada skala maka akan menghasilkan POS yang tinggi juga pada anggota ormawa FPK. Hal ini berlaku juga dengan sebaliknya, jika nilai POS pada skala diperoleh rendah maka akan rendah juga POS-nya.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat dalam penelitian ini yaitu Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang berjumlah 10 lembaga yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan (DEMA FPK), Senat Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan (SEMA FPK), Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi (HMJ Psikologi), Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi (HMJ Gizi), Unit Kegiatan Mahasiswa Jamiyyatul Quro Wa Shalawat (UKM Jazwa), UKM Momento, Unit Kegiatan Mahasiswa Kelompok Peduli Sosial Remaja (UKM KPSR), Unit Kegiatan Mahasiswa Majelis Bahasa (UKM MASA), Unit Kegiatan Mahasiswa Gelanggang Mahasiswa Sport Club (UKM GEMA SC) dan Lembaga Pers Mahasiswa (LPM Esensi). Kesekretariatan dari Ormawa FPK ini berada di Gedung B Fakultas

Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Jl. Prof. Dr. Hamka
3-5 Kota Semarang, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Bulan November tahun 2022 menjadi waktu pelaksanaan penelitian ini.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Latipun (2015) mengungkapkan bahwa populasi merupakan total dari sasaran dalam penelitian dengan ketentuan karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sampai didapatkan adanya kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan periode 2022 yang berjumlah 238 mahasiswa. Berikut merupakan rincian dari jumlah anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan:

Table 1 Jumlah sampel

No	Nama Organisasi	Jumlah Anggota
1	SEMA FPK	13
2	DEMA FPK	39
3	HMJ Gizi	36
4	HMJ Psikologi	33
5	UKM Jazwa	20
6	UKM KPSR	16
7	LPM Esensi	21
8	UKM MASA	21
9	UKM GEMA	24
10	UKM MOMENTO	16
Jumlah		238

2. Sampel

Latipun (2015) berpendapat bahwa sampel merupakan beberapa dari sebuah populasi yang nantinya hasilnya dijadikan sebagai gambaran dari keseluruhan populasi. *accidental sampling* digunakan pada penelitian ini, menurut Sugiyono (2018) *accidental sampling* merupakan pengambilan sampel dengan teknik pengambilan berdasarkan kebetulan, siapa saja anggota ormawa FPK yang bertemu secara kebetulan dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang anggota tersebut sesuai.

Rumus untuk mencari jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada tabel Isaac Michael. Berdasarkan jumlah populasi Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang berjumlah 238 mahasiswa, kemudian penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 5%. Maka sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 142 anggota.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian pada Ormawa FPK ini dalam pengumpulan data menggunakan teknik skala, dimana skala pengukuran menjadi konvensasi sebagai dasar untuk memilih panjang pendeknya interval pada alat ukur, yang nantinya alat ukur dapat digunakan untuk mengukur dalam penelitian. Peneliti menggunakan daftar pernyataan sesuai aspek-aspek yang telah ditentukan dengan skala psikologi, peneliti akan mendapat informasi sesuai aspek yang diinginkan. Sugiyono (2018) menyampaikan pendapat mengenai skala *likert* merupakan skala yang difungsikan dalam pengukuran perilaku, persepsi, pendapatan terhadap fenomena sosial seseorang maupun sekelompok individu.

Skala yang akan digunakan berbentuk *favorable* dan *favorable*. Kriteria pada penelitian ini yaitu jika pernyataan *favorable* dengan jawaban sangat sesuai (ss) maka 4, sesuai (s) maka 3, tidak sesuai (ts) maka 2 dan

jika sangat tidak sesuai (sts) maka 1. Kemudian jika pernyataan *unfavorable* jika jawaban sangat sesuai (ss) maka 1, sesuai (s) maka 2, tidak sesuai (ts) maka 3 dan jika sangat tidak sesuai (sts) maka 4.

Penggunaan skala pada penelitian ini yaitu:

1. Skala Persepsi Kinerja

Blueprint skala kinerja pada penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dengan memperbaiki daftar pernyataan serta peletakan nomor aitem yang nantinya disesuaikan dengan ketentuan penelitian. Aspek kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu kualitas (mutu), kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi. Aitem pada skala persepsi kinerja berjumlah 40 dengan rincian 20 *unfavorable* dan 20 *favorable*.

Table 2 *Blueprint* skala persepsi kinerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jml
Kualitas	Keterampilan anggota	1,2	11,12	8
	Mengikuti standar kinerja	21,22	31,32	
Kuantitas	Target perencanaan	3,4	13,14	8
	Kapasitas anggota	23,24	33,34	
Waktu	Menyelesaikan target sesuai waktu yang ditentukan	15,16	5,6	8
	Persiapan kegiatan	35,36	25,26	
Efektifitas	Keberhasilan pelaksanaan	17,18	7,8	8
	Memaksimalkan tugas	37,38	27,28	
Efisiensi	Ketepatan perencanaan	9,10	19,20	8

	Pemanfaatan sumber daya	29,30	39,40	
Total				40

2. Skala Motivasi Kerja

Blueprint skala motivasi kerja menggunakan skala sudah modifikasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) dengan memodif dari pernyataan dan penempatan nomor aitem supaya dapat disesuaikan dengan kondisi penelitian. Berikutlah merupakan aspek-aspeknya: kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Aitem pada skala motivasi kerja berjumlah 20 dengan rincian 10 *unfavorable* dan 10 *favorable*.

Table 3 *Blueprint* skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jml
Kebutuhan prestasi	Kreativitas	3,8	1,5	8
	Antusias dapat berprestasi tinggi	14,19	11,17	
Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan perasaan dapat diterima oleh orang lain	2,6	4,9	8
	Kebutuhan mendapat penghormatan	12,18	15,20	
Kebutuhan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	10,16	7,13	4
Total				20

3. *Perceived Organizational Support*

Blueprint skala *Perceived Organizational Support (POS)* menggunakan skala modifikasi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan memodif peletakan nomor aitem dan daftar

pernyataan supaya dapat sesuai dengan kondisi penelitian dilapangan yang telah ditentukan oleh peneliti. Berikutlah aspek-aspek dari POS yaitu *fairness*, dukungan *supervisor* dan *organizational rewards* dan *job condition*. Aitem pada skala kinerja berjumlah 28 dengan rincian 14 *unfavorable* dan 14 *favorable*.

Table 4 *Blueprint* skala *perceived organizational support*

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jml
<i>Fairness</i>	Keadilan secara struktural	1, 15	8, 22	8
	Perlakuan dari organisasi	9, 23	2, 16	
Dukungan <i>Supervisor</i>	Peduli terhadap anggotanya, hubungan kemanusiaan	3, 17	10, 24	8
	Anggota merasa dipedulikan dengan pimpinan dalam hal tugas	11, 25	4, 18	
<i>Organizational Rewards</i> dan <i>Job Condition</i>	Organisasi memberikan kesempatan maju	5, 19	12, 26	12
	Apresiasi	13, 27	6, 20	
	Kondisi kerja	7, 21	14, 28	
Total				28

G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Adanya percobaan alat ukur ini supaya peneliti dapat membuktikan seberapa ketepatan alat ukur ini bekerja, subjek apa yang hendak diukur dan seberapa cermat alat ukur ini bekerja. Cara yang dilakukan pada skala ini yaitu dengan menyebarkan skala kepada responden sesuai ketentuan.

1. Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2018) merupakan alat pengukur yang difungsikan untuk mendapatkan data pengukuran yang valid. Ketika alat kurang efektif yang terjadi adalah validitas akan rendah. Dalam mencari validitas maka harus menghubungkan skor item dengan total item-item yang lainnya. Pada penelitian ini digunakan validitas isi untuk mengukur butir-butir item. Validitas isi (*content validity*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan meminta pendapat ahli (*expert judgement*). *Expert judgement* dapat dilakukan ketika instrumen sudah dikonstruksi tentang aspek yang diukur dengan aspek teori tertentu. Konsultasi dilakukan dengan dosen pembimbing untuk melihat kekuatan item. Konsultasi juga dapat dilakukan dengan pakar ahli psikologi, nantinya hasil konsultasi yang diperoleh dapat dijadikan modal untuk menyempurnakan instrumen sehingga menjadi pengambilan data akan layak.

2. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian ini dilaksanakan guna mengetahui kinerja aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang tidak memiliki atribut dengan yang memiliki atribut yang akan diukur. Uji beda aitem dibantu dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Solution*) dengan memakai *corrected item-total corellation*. Sebuah skala akan valid jika nilai koefisiennya $> r$ tabel pada aitem kuesioner dan jika nilai koefisiennya $< r$ tabel pada aitem kuesioner maka skala tersebut tidak valid. Sugiyono (2013:179) memberikan pendapat untuk syarat validitas yaitu jika $r \geq 0,30$ maka kuesioner dikatakan valid dan

jika $r \leq 0,30$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Jika validitas semakin tinggi, maka alat akan semakin tepat sasaran.

3. Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018:193) realibilitas merupakan sebuah alat pengukuran yang difungsikan secara berulang-ulang untuk mengukur obyek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama. Azwar (2004:4) mengatakan bahwa penilaian yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan gambaran bahwa data reliabel. Reabilitas pada alat ukur dapat menunjukkan bukti hasil dari pengukuran alat tersebut untuk dapat dipercaya. Teknik analisis *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji realibilitas penelitian ini, skala pengukuran memiliki realibilitas tinggi jika nilai koefisien $\geq 0,6$ dari sebuah instrumen dan jika hasil koefisien menunjukkan hasil $\leq 0,6$ maka skala dikatakan kurang reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu sebuah kegiatan yang dilaksanakan sebagai proses dalam menyusun dan mengolah data untuk mengartikan data yang diperoleh. Sugiyono (2016) berpendapat bahwa analisis data merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul. Proses analisis data terdiri dari jenis responden dan mengelompokkan data berdasar variabel, menyajikan data yang diteliti, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, perhitungan pengujian hipotesis dan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Kegiatan analisis yang digunakan pada *SPSS* yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi dari data mendekati distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data akan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov*

pada program SPSS. Data akan dikatakan normal jika nilai signifikasinya $>0,05$.

b. Uji Linearitas

Kegiatan ini dilakukan untuk mencari tau apakah dari variabel yang sudah ditentukan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Untuk mengetahui linear atau tidak maka digunakanlah *test for linierity* dengan bantuan SPSS. Ketika nilainya $> 0,05$ maka dikatakan linear

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mencari tau apakah mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel. Untuk mengetahui multikolinearitas dapat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Menurut Muhson (2012:24) akan disebut tidak terjadi multikolinearitas apabila *VIF* bernilai di bawah 4 dan akan terjadi multikolinearitas apabila *VIF* bernilai diatas 4.

2. Uji Hopotesis

Kegiatan ini dilaksanakan untuk menguji secara empiris dari hipotesis yang sudah direncanakan dalam penelitian ini. Uji hipotesis uji regresi sederhana dan uji regresi berganda digunakan pada penelitian ini. Pengujian akan dibantu dengan aplikasi SPSS. Uji regresi sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam persamaan matematika uji regresi digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a+b_1X_1+c \qquad Y = a+b_2X_2+c$$

Keterangan:

- | | |
|--|---------------------------------|
| Y : Kinerja anggota | a : Konstanta |
| b ₁ b ₂ : koefisien regresi | X ₁ : Motivasi kerja |
| X ₂ : <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> | e : standar error |

Kemudian uji regresi berganda, hal ini dilakukan untuk melihat nilai signifikansi. Akan dikatakan berpengaruh secara bersama-sama jika nilai signifikansinya menunjukkan $<0,01$. Ketika signifikansi menunjukkan nilai $>0,01$ yang terjadi adalah hipotesis ditolak. Disini nilai *R Square* juga dilihat seberapa besar nilai yang diterangkan oleh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

I. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Bedasarkan uji coba skala yang dilaksanakan pada 12-14 November 2022 dengan menggunakan aitem sejumlah 88 dari total keseluruhan skala persepsi kinerja, motivasi kerja dan POS. Responden berjumlah 30 orang dari organisasi mahasiswa fakultas selain ormawa FPK UIN Walisongo. Berikutlah hasil dari uji coba alat ukur masing-masing variabel:

a. Persepsi Kinerja

Persepsi kinerja mempunyai 40 aitem untuk uji coba alat ukur, berdasarkan dari nilai *corrected item-total correlation*. Aitem-aitem yang gugur pada skala persepsi kinerja ini yaitu aitem 3, 5, 8, 9, 19, 20, 22, 23, 25, 27, 28. Sehingga aitem tersisa sejumlah 29. Berikut merupakan hasil uji coba dan *blueprint* skala persepsi kinerja yang akan digunakan pada penelitian:

Table 5 Hasil uji coba skala persepsi kinerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jml
Kualitas	Keterampilan anggota	1,2	11,12	8
	Mengikuti standar kinerja	21,22*	31,32	
Kuantitas	Target perencanaan	3*,4	13,14	8

	Kapasitas anggota	23*,24	33,34	
Waktu	Menyelesaikan target sesuai waktu yang ditentukan	15,16	5*,6	8
	Persiapan kegiatan	35,36	25*,26	
Efektifitas	Keberhasilan pelaksanaan	17,18	7,8*	8
	Memaksimalkan tugas	37,38	27*,28*	
Efisiensi	Ketepatan perencanaan	9*,10	19*,20*	8
	Pemanfaatan sumber daya	29,30	39,40	
Total				40

yang diberikan tanda bintang (*) merupakan aitem yang gugur

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempunyai 20 aitem untuk uji coba alat ukur, berdasarkan dari nilai *corrected item-total correlation*. Aitem-aitem yang gugur pada skala motivasi kerja ini yaitu aitem 1, 4, 5, 9, 11, 16. Berikut merupakan hasil uji coba dan *blueprint* skala motivasi kerja yang akan digunakan pada penelitian:

Table 6 Hasil uji coba skala motivasi kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jml
Kebutuhan prestasi	Kreativitas	3,8	1*,5*	8
	Antusias dapat berprestasi tinggi	14,19	11*,17	

Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan perasaan dapat diterima oleh orang lain	2,6	4*,9*	8
	Kebutuhan mendapat penghormatan	12,18	15,20	
Kebutuhan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	10,16*	7,13	4
Total				20

yang diberikan tanda bintang (*) merupakan aitem yang gugur

c. *Perceived Organizational Support (POS)*

POS mempunyai 20 aitem untuk uji coba alat ukur, berdasarkan dari nilai *corrected item-total correlation*. Aitem-aitem yang gugur pada skala POS ini yaitu aitem 8, 9, 19, 21, 23, 25, 28. Berikut merupakan hasil uji coba dan *blueprint* skala POS yang akan digunakan pada penelitian:

Table 7 Hasil uji coba skala *perceived organizational support*

Aspek	Indikator	Fav	Un	Jml
<i>Fairness</i>	Keadilan secara struktural	1, 15	8*, 22	8
	Perlakuan dari organisasi	9*, 23*	2, 16	
<i>Dukungan Supervisor</i>	Peduli terhadap anggotanya, hubungan kemanusiaan	3, 17	10, 24	8
	Anggota merasa dipedulikan dengan pimpinan dalam hal tugas	11, 25*	4, 18	
<i>Organizational Rewards</i>	Organisasi memberikan kesempatan maju	5, 19*	12, 26	12
	Apresiasi	13, 27	6, 20	

dan <i>Job Condition</i>	Kondisi kerja	7, 21*	14, 28*	
Total				28

yang diberikan tanda bintang (*) merupakan aitem yang gugur

2. Reabilitas Alat Ukur

a. Tabel nilai reabilitas skala persepsi kinerja

Table 8 Reabilitas skala persepsi kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	29

b. Tabel nilai reabilitas skala motivasi kerja

Table 9 Reabilitas skala motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	14

c. Tabel nilai reabilitas POS

Table 10 Reabilitas perceived organizational support

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Anggota ormawa FPK menjadi subjek pada penelitian ini. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 November – 23 November 2022. Populasi anggota ormawa FPK berjumlah 238 mahasiswa dan sampel berjumlah 142 mahasiswa yang didapat dari rumus perhitungan Krejkie dan Morgan (1970).

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori 3 macam yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Rumus penentuan kategori tersebut menggunakan rumus:

$$\text{Rendah} : X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} : M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} : M + 1SD \leq X$$

Hasil perhitungan Kategorisasi Variabel Y, X1, X2

a. Kategorisasi variabel persepsi kinerja (Y)

$$X_{\min} = 29$$

$$X_{\max} = 116$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (116 + 29) / 2 = 72,5$$

$$\text{Range} = 116 - 29 = 87$$

$$SD = 87 / 6 = 14,5$$

$$\text{Rendah} = < M - 1SD = 72,5 - 14,5 = < 58$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ &= 72,5 - 14,5 \leq X < 72,5 + 14,5 \\ &= 58 \leq X < 87 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X = 72,5 + 14,5 = 87 \leq X$$

Tabel 11

Hasil perhitungan kategorisasi persepsi kinerja

Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	51	35.9	35.9	35.9
	Sedang	57	40.1	40.1	76.1
	Tinggi	34	23.9	23.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi persepsi kinerja adalah sebanyak 51 anggota kategori rendah dengan presentase 35,9%, 57 anggota kategori sedang dengan presentase 40,1% dan sebanyak 34 orang kategori tinggi dengan presentase 23,9%.

b. Kategorisasi variabel motivasi kerja (X1)

$$X_{\min} = 14$$

$$X_{\max} = 56$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (56 + 14) / 2 = 35$$

$$\text{Range} = 56 - 14 = 42$$

$$SD = 42 / 6 = 7$$

$$\text{Rendah} = < M - 1SD = 35 - 7 = < 28$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$= 35 - 7 \leq X < 35 + 7$$

$$= 28 \leq X < 42$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X = 35 + 7 = 42 \leq X$$

Table 11 Hasil perhitungan kategorisasi skala motivasi kerja

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	41	28.9	28.9	28.9
	Sedang	71	50.0	50.0	78.9
	Tinggi	30	21.1	21.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi motivasi kerja adalah sebanyak 41 anggota kategori rendah dengan presentase 28,9%, 71 anggota kategori sedang dengan presentase 50% dan sebanyak 30 anggota kategori tinggi dengan presentase 21,1%.

c. Kategorisasi variabel POS (X2)

$$X_{\min} = 21$$

$$X_{\max} = 84$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (84 + 21) / 2 = 52,5$$

$$\text{Range} = 84 - 21 = 63$$

$$\text{SD} = 63 / 6 = 10,5$$

$$\text{Rendah} = < M - 1\text{SD} = 52,5 - 10,5 = < 40$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= M - 1\text{SD} \leq X < M + 1\text{SD} \\ &= 52,5 - 10,5 \leq X < 52,5 + 10,5 \\ &= 40 \leq X < 63 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi} = M + 1\text{SD} \leq X = 52,5 + 10,5 = 63 \leq X$$

Table 12 Hasil perhitungan kategorisasi skala *perceived organizational support*

POS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	47	33.1	33.1	33.1
	Sedang	72	50.7	50.7	83.8
	Tinggi	23	16.2	16.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi *perceived organizational support* adalah sebanyak 47 anggota kategori rendah dengan presentase 33,1%, 72 anggota kategori sedang dengan presentase 42,3% dan sebanyak 23 anggota kategori tinggi dengan presentase 16,2%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan melalui aplikasi SPSS. Dikatakan tidak terdistribusi normal jika nilai $p < 0,05$ dan terdistribusi normal jika nilainya $p > 0,05$.

Table 13 *Uji normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.66336492
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.058
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Melihat hasil dari tabel *output* SPSS dengan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 signifikansinya. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji ini dibantu dengan SPSS menggunakan teknik *Test For Linearity*. Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) ada hubungan linear atau tidak. Variabel akan dapat dikatakan mempunyai hubungan linear jika baris *linearity* $p < 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* $p > 0,05$

Table 14 *Uji linearitas motivasi kerja dan persepsi kinerja*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	4364,014	21	207,810	5,732	,000
		Linearity	3629,599	1	3629,599	100,119	,000
		Deviation from Linearity	734,415	20	36,721	1,013	,453
	Within Groups		4350,359	120	36,253		
	Total		8714,373	141			

Hasil dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi *linearity* pada tabel adalah 0,00. Maka artinya terdapat hubungan linear antara variabel kinerja dan motivasi kerja karena $0,00 < 0,05$. Pada baris *deviation from linearity* dapat dilihat jika nilai signifikansinya 0,453. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear karena nilainya $0,453 > 0,05$

Table 15 Uji linearitas *perceived organizational support* dan persepsi kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * POS	Between Groups	(Combined)	3292,674	33	99,778	1,988	,004
		Linearity	1197,784	1	1197,784	23,860	,000
		Deviation from Linearity	2094,889	32	65,465	1,304	,158
	Within Groups		5421,700	108	50,201		
	Total		8714,373	141			

Hasil dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi *linearity* pada tabel adalah 0,00. Maka artinya terdapat hubungan linear antara variabel kinerja dan POS karena $0,00 < 0,05$. Pada baris *deviation from linearity* dapat dilihat jika nilai signifikansinya 0,158. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear karena nilainya $0,158 > 0,05$

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini menggunakan bantuan SPSS dengan program *pairwise correlation*. Menurut Muhson (2012) akan disebut tidak terjadi multikolinieritas apabila *VIF* bernilai di bawah 4 dan akan terjadi multikolinieritas apabila *VIF* bernilai diatas 4.

Table 16 Uji multikolinieritas motivasi kerja dan *perceived organizational support*

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			T	Sig.
Model							

1	(Constant)	4.850	4.135		1.173	.243		
	Motivasi	1.371	.163	.596	8.428	.000	.464	2.153
	POS	.461	.116	.280	3.960	.000	.464	2.153
a. Dependent Variable: Kinerja								

Melihat dari hasil *output* SPSS dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara persepsi kinerja dengan motivasi kerja dan POS karena nilai VIF $2,153 < 4$.

C. Uji Hipotesis

Setelah melakukan rangkaian pengujian maka langkah selanjutnya melakukan uji regresi linear beganda.

1. Uji Regresi Sederhana

a. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap persepsi kinerja (Y) anggota ormawa FPK. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,976.

Table 17 *Model persamaan regresi*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.049	4.023		2.746	.007
	Motivasi	1.842	.116	.801	15.811	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Table 18 Prediktor motivasi kerja dan persepsi kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.638	10.23028
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan *output* SPSS diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 15,881 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Karena nilai t hitung $15,881 > 1,976$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja secara signifikan. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,641 atau 64,1% yang artinya variabel dependen motivasi kerja sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap persepsi kinerja (Y) anggota ormawa FPK.

b. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh POS (X2) terhadap persepsi kinerja (Y) anggota ormawa FPK. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,976.

Table 19 Model Persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.674	4.765		3.499	.001
	POS	1.180	.097	.716	12.133	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Table 20 Prediktor perceived organizational support dan persepsi kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.509	11.92091
a. Predictors: (Constant), POS				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan *output* SPSS diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 12,133 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Karena nilai t hitung $12,133 > 1,976$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh POS terhadap persepsi kinerja secara signifikan. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,513 atau 51,3% yang artinya variabel dependen POS sebesar 51,3% dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh POS (X1) terhadap persepsi kinerja (Y) anggota ormawa FPK.

2. Uji Regresi Berganda (Uji F)

Uji regresi berganda pengaruh motivasi kerja dan POS terhadap persepsi kinerja, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel motivasi kerja dan POS berpengaruh terhadap persepsi kinerja secara bersama-sama berdasarkan dari nilai F hitung pada *output* SPSS, jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini karena respondennya berjumlah 142 orang maka nilai F tabel 3,06.

Table 21 *Persamaan regresi berganda*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27649.811	2	13824.906	145.949	.000 ^b
	Residual	13166.668	139	94.724		
	Total	40816.479	141			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), POS, Motivasi						

Table 22 *Prediktor motivasi kerja dan perceived organizational support terhadap persepsi kinerja*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.673	9.73264
a. Predictors: (Constant), POS, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan data yang telah didapat dari perhitungan SPSS di atas nilai F hitung sebesar 145.949 dan nilai signifikansinya 0,00 ($p < 0,05$). Karena nilai F tabel 3,06 maka nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan POS (X2) terhadap persepsi kinerja (Y).

Nilai R square yang didapat berjumlah 0,673 atau 67,3%, yang artinya variabel independen motivasi kerja dan POS sebesar 67,3% dan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal-hal diatas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima (H3) yaitu Terdapat pengaruh motivasi kerja dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK

D. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan subjek anggota ormawa FPK dengan sampel sejumlah 142 mahasiswa. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan POS terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK, pengaruh POS terhadap persepsi kinerja ormawa FPK dan pengaruh motivasi kerja dan POS terhadap anggota ormawa FPK.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja

Pengujian hipotesis pertama (H1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai nilai t hitung $15,881 > t$ tabel $1,976$. Adanya hasil tersebut memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan persepsi kinerja ormawa FPK. Sumbangsih motivasi kerja dalam mempengaruhi persepsi kinerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Adanya data tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Anggota akan semakin memiliki kinerja yang tinggi jika motivasi kerjanya tinggi.

Hasibuan (2006) menyampaikan pendapat bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat menyebabkan, memberikan dan pendukung perilaku manusia agar bekerja secara giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka motivasi sangat jelas terlihat bahwa motivasi menjadi dasar utama setiap individu mengikuti organisasi adalah usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhannya seperti politik, ekonomi, sosial ataupun kebutuhan yang lainnya.

Aspek-aspek yang dapat menjadi pengaruh motivasi kerja dari dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan mendapatkan kekuasaan. Individu ketika mempunyai motivasi yang tinggi baik dari dalam individu maupun dari luar kemudian didukung dengan keterampilan

yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sulistiyani, 2003). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmatika (2014) dengan hasil motivasi kerja mempengaruhi kinerja.

Sutrisno (2009) menyampaikan pendapatnya bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa sikap individu sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, sikap pimpinan dan fasilitas kerja. Adanya faktor tersebut akan menjadikan sebuah dorongan secara psikologis yang muaranya akan menjadikan anggota produktif dalam bekerja.

2. Pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap persepsi kinerja

Pengujian hipotesis kedua (H2) mendapatkan hasil signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,133 > 1,976$. Adanya hasil tersebut memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh antara POS dengan persepsi kinerja ormawa FPK. Sumbangsih POS dalam mempengaruhi persepsi kinerja sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Adanya data tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari POS terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Anggota akan semakin memiliki kinerja yang tinggi jika POS tinggi.

Adanya hasil tersebut menunjukkan kesamaan hasil dari penelitian sebelumnya yaitu Herawati (2022) bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja. POS merupakan sebuah tingkat dimana anggota percaya terhadap organisasi karena menilai dari kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Robbins & Judge, 2007). Adanya dukungan, penghargaan yang diberikan organisasi menjadi dasar anggota mendapat apa yang diinginkan. Bentuk-bentuk POS yang berupa perasaan diterima dan diakui lingkungan, apresiasi dan pemberian bentuk yang lain dapat meningkatkan kerjanya secara

efektif karena anggota merasa dirinya diuntungkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Aspek-aspek yang dapat menjadi pengaruh motivasi kerja dari dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan *fairness* dan penghargaan organisasi serta kondisi kerja. Rhoades & Eisenberger (2002) menyampaikan pendapatnya bahwa faktor yang mempengaruhi kepribadian dan karakteristik demografi. Seorang anggota ketika merasa mendapat dukungan secara penuh oleh organisasi maka akan memunculkan persepsi positif kepada organisasi dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih atau *extra-role* (Sriathi & Putra, 2017). Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memunculkan *reciprocity norm* yang menjadikan anggota merasa wajib untuk membalas perlakuan baik yang didapat, timbal balik akan menghasilkan keuntungan bagi dua belah pihak.

3. Pengaruh motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja

Besarnya pengaruh pada penelitian dijelaskan dalam uji regresi sederhana ataupun berganda dengan melihat nilai *R Square* menurut (Allison, 1999). *R Square* pada penelitian ini yaitu gabungan dari variabel motivasi kerja dan POS terhadap persepsi kinerja.

Hasil penelitian hipotesis ketiga (H3) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, *F* hitung sebesar $145,949 > F$ tabel 3,06 dan nilai *R Square* sebesar 0,673 atau 67,3%. Artinya bahwa pengaruh motivasi kerja dan POS secara bersama-sama sebesar 67,3%, sisanya dipengaruhi dari faktor lain. Data dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan POS yang signifikan terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK.

Hal lain yang dapat diungkap pada penelitian ini yaitu dari penghitungan kategorisasi. Perhitungan kategorisasi pada 3 variabel ini, menghasilkan bahwa pada kategorisasi persepsi kinerja terdapat 51 anggota mempunyai kategori rendah dengan presentase 35,9%, 57 anggota

mempunyai kategori sedang dengan presentase 40,1% dan sebanyak 34 anggota mempunyai kategori tinggi dengan presentase 23,9%. Anggota ormawa FPK mempunyai kategori sedang terbanyak dibandingkan dengan kategori yang lain. Hal inilah yang menunjukkan bahwa kinerja anggota ormawa FPK belum baik, itu terlihat karena anggota menyampaikan bahwa dirinya belum memenuhi aspek kinerja secara keseluruhan.

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 41 anggota mempunyai kategori rendah dengan presentase 28,9%, 71 anggota mempunyai kategori sedang dengan presentase 50% dan sebanyak 30 anggota mempunyai kategori tinggi dengan presentase 21,1%. Kategori sedang lebih mendominasi dibandingkan kategori yang lainnya. Hasil ini sesuai dengan salah satu perilaku dari anggota yang enggan mengambil resiko dari tugas organisasi, sehingga anggota tidak dapat menghasilkan hal yang baru. Hasil ini juga menjadi petunjuk sebab kinerja anggota ormawa FPK belum baik.

Perhitungan kategorisasi pada *perceived organizational support* menunjukkan sebanyak 47 anggota kategori rendah dengan presentase 33,1%, 72 anggota kategori sedang dengan presentase 42,3% dan sebanyak 23 anggota kategori tinggi dengan presentase 16,2%. Faktor-faktor yang dirasakan oleh anggota menjadi pembuktian seberapa besar organisasi memberikan dukungan. Maka ketika dukungan yang diberikan organisasi kurang yang terjadi adalah seperti hasil diatas yaitu kinerja kurang baik.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *pertama* terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK, semakin tinggi motivasi kerja pada anggota maka akan tinggi pula kinerja anggota. *Kedua* terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK, semakin tinggi *perceived organizational support* pada anggota maka akan tinggi pula kinerjanya. *Ketiga* terdapat pengaruh secara bersamaan antara motivasi kerja dan *perceived organizational support* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penilaian anggota yang menilai dirinya sendiri mengenai kinerjanya, padahal idealnya penilaian kinerja menggunakan instrumen yang khusus yaitu penilaian kinerja dari atasan dan dari bawahan atau secara timbal balik. Penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja, padahal masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan dapat memberikan pengaruh pada variabel kinerja. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini akan tetapi penelitian ini dapat dijadikan inspirasi bagi anggota ormawa FPK selanjutnya untuk mewujudkan kinerja yang bagus dengan menumbuhkan motivasi kerja dan pimpinan memberikan dukungan sosial, bantuan dan merespon permasalahan terhadap anggota.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1) menghasilkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Ketika motivasi kerja dimiliki oleh anggota ormawa FPK tinggi maka semakin tinggi pula persepsi kinerja yang dihasilkan dari anggota ormawa FPK. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka akan semakin rendah juga persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Artinya bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Uji hipotesis kedua (H2) menghasilkan adanya pengaruh *perceived organizational support (POS)* pada persepsi kinerja anggota ormawa FPK. Semakin tinggi POS maka yang persepsi kinerja yang didapat akan tinggi juga. Jika POS semakin rendah maka persepsi kinerja yang didapat akan semakin rendah juga. Artinya bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan *perceived organizational support (POS)* terhadap persepsi kinerja anggota ormawa FPK secara bersamaan. Adanya hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis juga diterima

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi pemimpin ormawa FPK: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan persepsi kinerja pada anggotanya supaya lebih baik lagi dengan membuat regulasi atau

mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja dengan menggunakan aspek kinerja. Lebih meningkatkan dukungan sosial terhadap anggotanya dengan cara seperti memberikan solusi permasalahan, peduli terhadap kesulitan anggota dan memberikan dukungan sosial.

2. Bagi anggota ormawa FPK: Anggota ormawa FPK dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan memberikan dukungan sosial pada sesama anggota supaya kinerjanya meningkat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama maka diharapkan dapat memperluas dari pembahasan dengan memberikan tambahan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada persepsi kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afdilki. (2001). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. *Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Allen, M. W. (2008). Information & Management Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. 45, 556–563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Liberty.
- Asnawi, S. (2007). *Teori Motivasi : Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Studio Press. Cetakan 3.
- Azwar, S. (2018). *Dasar-Dasar Psikometrika (ed. 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahasa, T. P. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia ediartha*. Balai Pustaka. h.570.
- Blumberg, M. a. (1982). *The Missing Opportunity in Organization Research: Some Implications for A Theory of Work Performance*. Academy of Management Review.
- Cahyana, B. &. (2013). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Trust Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Lestarindo Perkasa(Doctoral dissertation, BINUS).
- Chukwuma, E. M. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A Study of manufacturing companies in Newi. *Journal of Managerial Studies and Research*.
- Danim, S. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eisenberger, R. H. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol 71 No. 3, pp. 500-507.
- Fuller, J. M. (2006). Promoting felt responsible for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 1089-1120.

- Gie, The Liang. (1987). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HB, U. (2010). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Pakue Tengah Kabupaten Kaloka Utara. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*.
- Ika, R. (2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Ina Srimulyani, R. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Moderating. *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Latipun. (2015). *Psikologi Eksperimen (ed.3)*. Malang: UMM Press.
- Liberty, T. L. (1989). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Man, G. &. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2 No. 2.
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditas.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Muhammad, C. A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Medan.
- Nurhaedah. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 7.
- Pamela, A. &. (2015). Effect of motivation on empoloyee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*.
- Panuju, N. &. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 223-238.
- Panuju, N. F. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No. 2, Pg 223-238.
- Perdana, A. B. (2012). Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *Skripsi Undip*.
- Prabu, M. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-13*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Putri Sellya, B. S. (2018). “Making Generation Y Stay”: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 2, hal 141-152.
- Putri, S. S. (2018). “Making Generation Y Stay”: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 141-152.
- Rao T, V. (2000). *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Rhoades, L. &. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4):698-714.
- Rhoades, L. &. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698–714.
- Robbins SP, d. J. (2007). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saleh, M. (November 2011). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kabupaten Jember. *Jurnal Vol. 1*.
- Santrock, J. W. (2004). *Educational psychology (2nd ed)*. McGraw-Hill.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke tiga*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Supporty dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdyakarya.
- Tasmara, T. (2003). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi Cetakan ke 5*. Depok: Rajawali Pers Depok.
- Winardi. (2002). *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen. Cetakan Kedua*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Yanuar Taufiq Dwi Putra, M. I. (2019). Pengaruh Motivasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen dan Kinerja dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *HJABE*, Vol. 2 No.2.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Penelitian

1. Blueprint Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Kualitas	Keterampilan anggota	1. Saya menyusun rencana kerja dengan rapi 2. Saya bisa menyelesaikan permasalahan tugas organisasi	11. Saya enggan memperhatikan rencana kerja organisasi 12. Saya kesusahan dalam menyelesaikan permasalahan tugas organisasi
	Mengikuti standar organisasi	21. Saya mengikuti standar kerja yang ditetapkan organisasi 22. Saya menyelesaikan tugas organisasi sesuai dengan rencana	31. Saya bekerja mengikuti kemauan diri sendiri 32. Pekerjaan yang saya kerjakan kebanyakan hasilnya salah
Kuantitas	Target perencanaan	3. Rencana kegiatan saya terlaksana	13. Target rencana kerja saya banyak yang tidak terlaksana

		4. Saya bekerja sesuai dengan tugas saya	14. Tugas saya diambil alih oleh anggota lain
	Kapasitas anggota	23. Saya memperhatikan kapasitas kemampuan saya dengan tugas yang masuk 24. Saya membantu pekerjaan divisi lain	33. Saya menerima semua pekerjaan yang masuk pada diri saya 34. Saya enggan membantu pekerjaan divisi yang lain
Waktu	Menyelesaikan aktivitas tepat waktu	15. Dalam mengerjakan tugas, saya selalu tepat waktu selesainya 16. Waktu kegiatan yang saya rencanakan tepat waktu	5. Saya membutuhkan waktu tambahan ketika mengerjakan tugas 6. Waktu kegiatan yang saya susun tidak sesuai dengan rencana
	Persiapan kegiatan	35. Saya hadir pada kegiatan sebelum kegiatan dimulai 36. Saya mempersiapkan kegiatan dengan waktu yang cukup	25. Saya menghadiri kegiatan telat 26. Persiapan kegiatan mepet dengan pelaksanaan

Efektifitas	Ketepatan pelaksanaan	<p>17. Saya dapat menelaraskan antara kegiatan dengan sasaran kegiatan</p> <p>18. Saya bekerja di organisasi sesuai dengan keahlian atau bakat saya</p>	<p>7. Saya enggan mempedulikan kesesuaian kegiatan dan sasaran kegiatan</p> <p>8. Tugas saya diorganisasi tidak sesuai dengan keahlian saya</p>
	Memaksimalkan tugas	<p>37. Tugas yang diberikan organisasi merata</p> <p>38. Kegiatan yang saya susun matang atau detail rencananya</p>	<p>27. Saya mempunyai tugas lebih banyak dari pada yang lain</p> <p>28. Kegiatan yang saya susun tidak detail</p>
Efisiensi	Perencanaan	<p>9. Saya menggunakan anggaran sesuai dengan kebutuhan</p> <p>10. Saya berusaha menyelesaikan laporan kegiatan sebelum deadline</p>	<p>19. Saya dalam membuat anggaran belanja kegiatan dilebihkan</p> <p>20. Saya menunda-nunda waktu untuk mengerjakan laporan kegiatan</p>
	Pemanfaatan sumber daya	<p>29. Saya menggunakan tenaga untuk</p>	<p>39. Saya bekerja tanpa memperhatikan</p>

		bekerja sesuai dengan tugas	kekuatan dan tenaga
		30. Saya memajemen tugas organisasi untuk mencapai kinerja yang baik	40. Saya sulit untuk memajemen tugas organisasi dengan baik

2. *Blueprint* Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Kebutuhan akan prestasi	Kreativitas	3. Saya bekerja tekun untuk meraih prestasi 8. Saya berusaha untuk memberikan karya yang berbeda dengan orang lain	1. Menurut saya, prestasi kerja itu tidak penting 5. Saya membuat kegiatan sama dengan kepengurusan tahun sebelumnya
	Energik untuk berprestasi tinggi	14. Saya beritikad untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas 19. Saya sangat tertarik dengan	11. Saya berkegiatan tanpa memikirkan keberhasilan dalam penyelenggaraannya 17. Saya tidak mau mengambil resiko terhadap tugas yang menantang

		tugas yang menantang	
Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan untuk diterima orang lain ketika dirinya bertugas	2. Saya aktif berkegiatan karena dapat bertemu banyak orang 6. Saya senang mendapat teman baru karena berorganisasi	4. Saya minim berkegiatan karena sulit untuk beradaptasi dengan orang banyak 9. Saya kurang nyaman dengan teman-teman organisasi
	Kebutuhan mendapat penghormatan	12. Saya diberikan kesempatan untuk menjalin relasi dengan organisasi lain 18. Saya senang ketika mendapat kepercayaan menjadi delegasi organisasi untuk bermitra dengan yang lain	15. Saya tidak mendapat kesempatan untuk menjalin relasi dengan organisasi lain 20. Saya tidak senang jika menjadi perwakilan organisasi dalam sebuah kegiatan diluar
Kebutuhan akan kekuasaan	Kedudukan dalam organisasi	10. Posisi yang saya tempati sekarang mempunyai kedudukan yang	7. Posisi yang saya tempati sekarang tidak membantu saya untuk meraih sesuatu yang lebih

		<p>strategis untuk meraih sesuatu yang lebih</p> <p>16. Saya memperlihatkan semua kemampuan saya untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan</p>	<p>13. Saya bekerja tidak berekspektasi mendapat posisi jabatan</p>
--	--	--	---

3. Blueprint Skala Percived Organizational Support (POS)

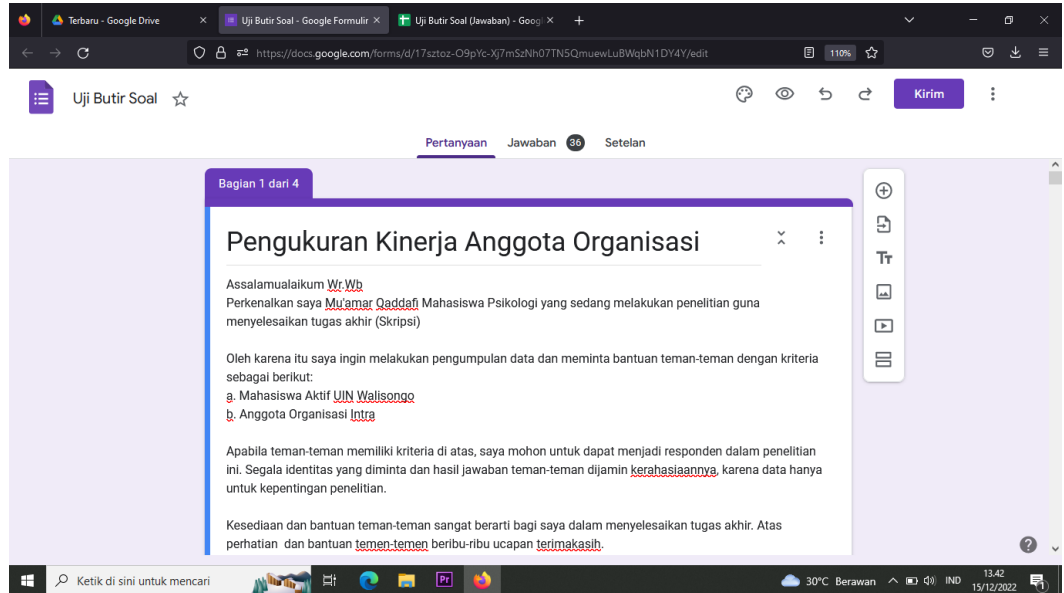
Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Fairness</i>	Keadilan secara struktural	<p>1. Saya merasakan bahwa organisasi memperlakukan anggota sama baiknya</p> <p>15. Saya rasa pemberian posisi jabatan organisasi sesuai dengan kemampuan</p>	<p>8. Saya merasa terbebani dari tanggung jawab yang seharusnya bukan diberikan kepada saya</p> <p>22. Saya mendapatkan teguran yang bukan berasal dari kesalahan saya</p>
	Perlakuan dari organisasi	<p>9. Saya merasa organisasi memberikan sesuatu kepada anggota karena kontribusinya</p> <p>23. Saya merasa bahwa organisasi akan memberikan sesuatu apabila anggotanya berkontribusi lebih</p>	<p>2. Saya merasa bahwa organisasi menerima anggota karena kedekatan, bukan karena kemampuan</p> <p>16. Saya merasa bahwa ada anggota yang diberikan jabatan tinggi karena kedekatan,</p>

			bukan karena kemampuan
Dukungan <i>supervisor</i>	Anggota merasa dipedulikan dalam hubungan kemanusiaan	3. Saya merasa bahwa ketika saya letih, atasan memberikan semangat 17. Saya merasa bahwa ketika dalam kesulitan, atasan akan menolong	10. Saya merasa izin kegiatan organisasi sulit 24. Saya merasa dipaksa untuk mengerjakan tugas organisasi meskipun sakit
	Anggota merasa dipedulikan dalam hal tugas	11. Saya merasa bahwa atasan saya mengarahkan ketika saya kesulitan mengerjakan tugas organisasi 25. Saya merasa bahwa tugas organisasi mudah karena dengan adanya atasan	4. Saya merasa bahwa organisasi tidak memperhatikan kinerja saya 18. Atasan saya tidak mengetahui anggota yang berkontribusi lebih
<i>Organizational Rewards dan Job Condition</i>	Organisasi memberikan kesempatan untuk maju	5. Organisasi memberikan fasilitas pelatihan kepada anggotanya 19. Saya merasa bahwa saya diberikan kesempatan untuk membangun relasi di organisasi lain	12. Saya tidak diberikan pelatihan oleh organisasi 26. Saya tidak diberikan kesempatan untuk membangun relasi dengan organisasi lain
	Apresiasi	13. Saya merasa organisasi menghargai kontribusi saya 27. Saya ketika mendapatkan keberhasilan, diberikan ucapan	6. Saya merasa bahwa organisasi tidak menghargai kontribusi saya 20. Organisasi acuh tak acuh atas keberhasilan saya
	Kondisi Kerja	7. Saya bekerja pada kondisi lingkungan	14. Saya tidak nyaman dengan

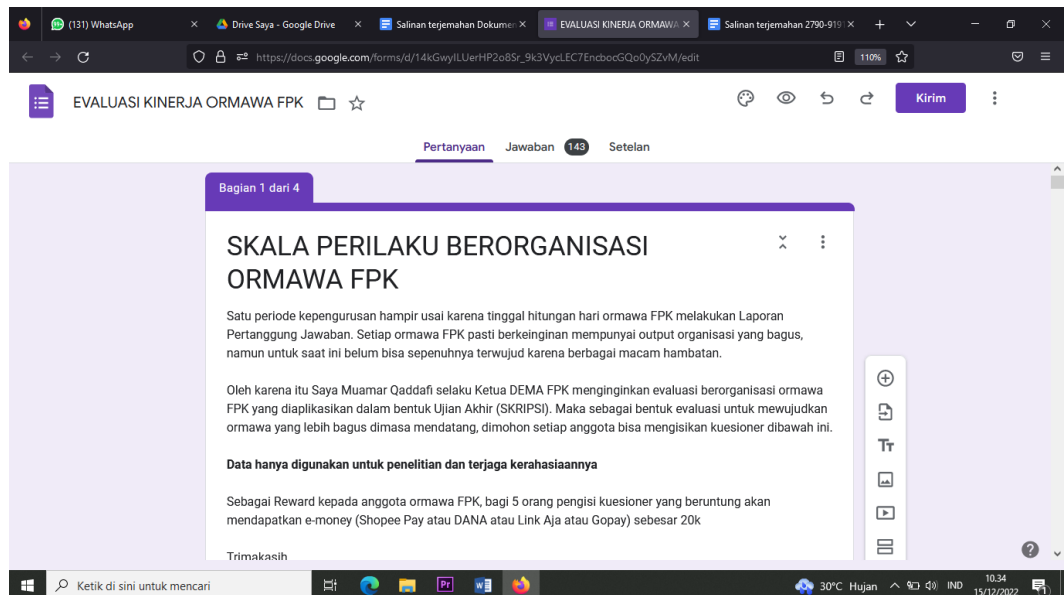
		<p>dan rekan kerja yang menyenangkan</p> <p>21. Fasilitas dari organisasi membuat saya nyaman bekerja</p>	<p>kondisi lingkungan dan rekan kerja</p> <p>28. Fasilitas yang tidak memadai di organisasi membuat saya tidak nyaman</p>
--	--	---	---

Lampiran 2 Bukti Responden

a. Uji Butir



b. Penelitian



Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas dan Reabilitas

a. Persepsi Kinerja

																			PERSEPSI	
Saya r	Saya l	Renca	Saya t	Saya r	Waktu	Saya €	Tugas	Saya r	Saya t	Saya €	Saya l	Target	Tugas	Dalam	Waktu	Saya €	Saya l	Saya €	Saya l	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	2	1	2	
3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
4	3	4	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
3	4	3	3	1	2	2	3	3	4	1	2	2	4	2	2	2	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	
3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
4	3	3	4	3	2	1	1	4	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	
3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	
3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	
3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	

SI KINERJA																				
r	Saya r	Saya r	Saya r	Saya r	Saya r	Persia	Saya r	Kegiat	Saya r	Saya r	Saya r	Pekerj	Saya r	Saya €	Saya l	Saya r	Saya r	Kegiat	Saya l	Saya l
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	1	
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	2	3	
3	2	2	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	1	2	3	
3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	1	4	2	4	1	2	2	2	3	3	
4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	2	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	
2	3	2	4	2	2	1	3	1	3	1	3	2	4	2	3	1	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

b. Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA																				Total
Menur	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Posisi	Saya	Saya	Posisi	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	66
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	62
3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	4	3	63	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	59	
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	2	4	3	3	3	4	4	66	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	4	4	1	3	52	
4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	4	3	65	
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	59	
3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	4	64	
4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	66	
3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	65	
4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	60	
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60	
4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	59	
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	65	
4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	63	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	58	
4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	61	
3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	64	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	56	
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	62	
3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	53	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	4	72	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	64	
3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	61	
4	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	55	
4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	60	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	63	

c. Perceived Organizational Support

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT																												Total
Saya	Saya	Saya	Saya	Organi	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Atasa	Saya	Organi	Fasilit	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Saya	Fasilit		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	72
2	1	3	4	3	1	3	2	1	2	4	1	2	4	2	2	3	1	4	2	4	1	3	2	2	1	1	4	65
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	76	
4	1	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	4	82	
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	66	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	74	
4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	84	
3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	84	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	77	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	102	
3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	4	3	2	3	2	71	
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76	
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	73	
3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	85	
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	80	
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80	
3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	91	
4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	88	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	81	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	92	
2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	66	
4	1	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	1	4	2	1	1	4	4	4	4	1	79	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	81	
4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86	
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	73	
2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	72	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	85	
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	81	

Lampiran 4 Hasil Validitas dan Reabilitas

1. Skala Persepsi Kinerja

a. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K01	129,3667	89,964	,444	,870
K02	129,4667	89,844	,432	,870
K03	129,5000	93,638	,137	,875
K04	129,3333	90,368	,356	,872
K05	129,2667	92,961	,178	,875
K06	129,1667	90,626	,371	,872
K07	129,2333	90,806	,313	,873
K08	129,3000	92,010	,241	,874
K09	129,2333	91,633	,274	,873
K10	129,4333	88,185	,519	,868
K11	129,6000	90,662	,497	,870
K12	129,5333	86,533	,646	,866
K13	129,5000	89,914	,327	,873
K14	129,2667	89,582	,419	,871
K15	129,4667	88,947	,464	,870
K16	129,4333	89,495	,512	,869
K17	129,2333	90,737	,319	,873
K18	129,3000	91,666	,315	,872
K19	129,4000	91,834	,270	,873
K20	129,3667	92,861	,145	,876
K21	129,3333	89,264	,505	,869
K22	129,2667	92,271	,190	,875
K23	129,4667	93,223	,124	,876
K24	129,6000	89,421	,433	,870
K25	129,5667	92,944	,170	,875
K26	129,7333	89,237	,369	,872
K27	129,3667	92,999	,117	,877
K28	129,3667	93,068	,175	,875
K29	129,3000	89,045	,468	,870
K30	129,3667	90,930	,351	,872

K31	129,6333	89,275	,356	,872
K32	129,6000	91,766	,302	,873
K33	129,3667	87,826	,534	,868
K34	129,4000	88,800	,569	,868
K35	129,4333	90,944	,366	,872
K36	129,5667	90,461	,418	,871
K37	129,3667	89,826	,458	,870
K38	129,6000	87,283	,620	,866
K39	129,3333	91,402	,301	,873
K40	129,5333	90,257	,420	,871

b. Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	29

2. Skala Motivasi Kerja

a. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK01	58,8000	44,579	,190	,836
MK02	58,9333	40,685	,514	,821
MK03	59,0000	41,724	,549	,820
MK04	59,0000	44,345	,264	,832
MK05	59,6000	45,007	,198	,835
MK06	58,7000	40,355	,649	,814
MK07	58,8667	41,706	,588	,819
MK08	58,7667	41,633	,697	,816
MK09	58,8667	44,671	,286	,831
MK10	58,9667	42,516	,538	,822
MK11	59,0333	44,171	,198	,837
MK12	58,8000	42,234	,495	,823

MK13	59,8000	40,648	,396	,830
MK14	58,7000	42,493	,444	,825
MK15	58,9667	42,654	,463	,824
MK16	59,3667	45,068	,070	,848
MK17	58,9333	43,513	,342	,829
MK18	58,9667	41,826	,476	,823
MK19	58,8333	42,213	,509	,822
MK20	59,0000	41,034	,634	,816

b. Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	14

3. Skala *Perceived Organizational Support*

a. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS01	76,8667	68,189	,382	,839
POS02	77,6000	67,766	,376	,839
POS03	76,8667	68,464	,393	,839
POS04	77,1667	68,695	,344	,840
POS05	76,8333	67,592	,508	,835
POS06	77,0333	67,826	,483	,836
POS07	76,8000	68,303	,417	,838
POS08	77,2000	70,993	,151	,846
POS09	77,1667	71,523	,091	,848
POS10	76,9333	67,375	,496	,835
POS11	76,7667	68,875	,440	,838
POS12	77,1000	64,162	,748	,826
POS13	76,8667	67,913	,497	,836
POS14	77,0667	68,064	,368	,839
POS15	77,2000	67,821	,383	,839
POS16	77,5333	66,464	,356	,841

POS17	76,7667	67,978	,545	,835
POS18	77,3667	64,792	,613	,830
POS19	76,7667	73,013	-,036	,851
POS20	77,0333	67,482	,431	,837
POS21	77,3000	72,217	,024	,850
POS22	77,4333	65,771	,495	,835
POS23	77,1667	73,799	-,105	,854
POS24	76,8667	65,775	,604	,831
POS25	77,3333	71,678	,092	,847
POS26	76,8333	65,454	,614	,831
POS27	76,9333	66,202	,519	,834
POS28	77,4000	68,179	,289	,843

b. Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	21

Lampiran 5 Skala Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Organisasi :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan diri anda
2. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, isilah
3. Berikanlah jawaban dengan sejujur-jujurna dan sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya
4. Peneliti menjamin keamanan data yang diperoleh, data hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian

Keterangan Pilihan Jawaban

1. SS : Sangat Sesuai
2. S : Sesuai
3. KS : Kurang Sesuai
4. STS : Sangat Tidak Sesuai

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menyusun rencana kerja dengan rapi				
2	Saya bisa menyelesaikan permasalahan tugas organisasi				
3	Saya bekerja di organisasi sesuai dengan tugas saya				
4	Waktu kegiatan organisasi yang saya susun tidak sesuai dengan rencana				
5	Saya enggan mempedulikan kesesuaian kegiatan dan sasaran kegiatan organisasi				
6	Saya berusaha menyelesaikan laporan kegiatan sebelum deadline				
7	Saya enggan memperhatikan rencana kerja organisasi				

8	Saya kesusahan dalam menyelesaikan permasalahan tugas organisasi				
9	Target rencana kerja saya banyak yang tidak terlaksana				
10	Tugas saya di organisasi diambil alih oleh anggota lain				
11	Dalam mengerjakan tugas organisasi, saya selalu tepat waktu selesainya				
12	Waktu kegiatan organisasi yang saya rencanakan tepat waktu				
13	Saya dapat menyelaraskan antara kegiatan organisasi dengan sasaran kegiatan				
14	Saya bekerja di organisasi sesuai dengan keahlian atau bakat saya				
15	Saya mengikuti standar kerja yang ditetapkan organisasi				
16	Saya membantu pekerjaan divisi lain				
17	Persiapan saya di kegiatan organisasi mepet dengan pelaksanaan				
18	Saya menggunakan tenaga untuk bekerja sesuai dengan tugas organisasi				
19	Saya memajemen tugas organisasi untuk mencapai kinerja yang baik				
20	Saya bekerja di organisasi mengikuti kemauan diri sendiri				
21	Pekerjaan yang saya kerjakan di organisasi kebanyakan hasilnya salah				
22	Saya menerima semua pekerjaan organisasi yang masuk pada diri saya				
23	Saya enggan membantu pekerjaan divisi yang lain				
24	Saya hadir pada kegiatan sebelum kegiatan dimulai				
25	Saya mempersiapkan kegiatan dengan waktu yang cukup				
26	Tugas yang diberikan organisasi merata				
27	Kegiatan yang saya susun matang atau detail rencananya				
28	Saya bekerja tanpa memperhatikan kekuatan dan tenaga				
29	Saya sulit untuk memajemen tugas organisasi dengan baik				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	KS	STS
1	Saya aktif berkegiatan karena dapat bertemu banyak orang				
2	Saya bekerja tekun untuk meraih prestasi				
3	Saya senang mendapat teman baru karena berorganisasi				
4	Posisi yang saya tempati sekarang tidak membantu saya untuk meraih sesuatu yang lebih				
5	Saya berusaha untuk memberikan karya yang berbeda dengan orang lain				
6	Posisi yang saya tempati sekarang mempunyai kedudukan yang strategis untuk meraih sesuatu yang lebih				
7	Saya diberikan kesempatan untuk menjalin relasi dengan organisasi lain				
8	Saya bekerja tidak berekspektasi mendapat posisi jabatan di organisasi				
9	Saya beritikad untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas organisasi				
10	Saya tidak mendapat kesempatan untuk menjalin relasi dengan organisasi lain				
11	Saya tidak mau mengambil resiko terhadap tugas organisasi yang menantang				
12	Saya senang ketika mendapat kepercayaan menjadi delegasi organisasi untuk bermitra dengan yang lain				
13	Saya sangat tertarik dengan tugas organisasi yang menantang				
14	Saya tidak senang jika menjadi perwakilan organisasi dalam sebuah kegiatan diluar				

SKALA III

No	Pernyataan	SS	S	KS	STS
1	Saya merasakan bahwa organisasi memperlakukan anggota sama baiknya				
2	Saya merasa bahwa organisasi menerima anggota karena kedekatan, bukan karena kemampuan				

3	Saya merasa bahwa ketika saya letih, atasan memberikan semangat				
4	Saya merasa bahwa organisasi tidak memperhatikan kinerja saya				
5	Organisasi memberikan fasilitas pelatihan kepada anggotanya				
6	Saya merasa bahwa organisasi tidak menghargai kontribusi saya				
7	Saya bekerja pada kondisi lingkungan dan rekan kerja yang menyenangkan				
8	Saya merasa izin kegiatan organisasi sulit				
9	Saya merasa bahwa atasan saya mengarahkan ketika saya kesulitan mengerjakan tugas organisasi				
10	Saya tidak diberikan pelatihan oleh organisasi				
11	Saya merasa organisasi menghargai kontribusi saya				
12	Saya tidak nyaman dengan kondisi lingkungan dan rekan kerja organisasi				
13	Saya rasa pemberian posisi jabatan organisasi sesuai dengan kemampuan				
14	Saya merasa bahwa ada anggota yang diberikan jabatan tinggi karena kedekatan, bukan karena kemampuan				
15	Saya merasa bahwa ketika mempunyai kesulitan di organisasi, atasan akan menolong				
16	Atasan saya tidak mengetahui anggota yang berkontribusi lebih				
17	Organisasi acuh tak acuh atas keberhasilan saya				
18	Saya di organisasi mendapatkan teguran yang bukan berasal dari kesalahan saya				
19	Saya merasa dipaksa untuk mengerjakan tugas organisasi meskipun sakit				
20	Saya tidak diberikan kesempatan untuk membangun relasi dengan organisasi lain				
21	Saya ketika mendapat keberhasilan, diberikan ucapan oleh organisasi				

Lampiran 6 Jumlah Skor Tabulasi Responden

Skor Tabulasi

	Persepsi Kinerja (Y)	Motivasi Kerja X1	<i>Perceived Organizational Support X2</i>
R1	80	38	49
R2	101	45	66
R3	54	26	36
R4	85	41	53
R5	82	33	49
R6	96	43	68
R7	79	37	59
R8	55	28	36
R9	101	45	65
R10	85	40	66
R11	87	36	48
R12	86	33	48
R13	103	43	65
R14	56	28	37
R15	82	35	48
R16	83	30	60
R17	88	43	69
R18	52	27	37
R19	106	45	71
R20	76	36	45
R21	54	22	38
R22	89	24	39
R23	84	36	47
R24	87	25	39
R25	80	36	45
R26	77	26	37
R27	56	39	38
R28	86	24	38
R29	53	29	52
R30	72	35	64
R31	50	27	34
R32	80	41	45
R33	73	31	50
R34	49	26	39
R35	57	28	43
R36	103	43	46
R37	54	27	37
R38	55	26	36
R39	46	26	36
R40	74	31	52
R41	81	34	48

R42	57	26	39
R43	56	25	39
R44	88	44	65
R45	82	30	64
R46	55	26	38
R47	88	44	48
R48	74	35	73
R49	93	43	61
R50	53	25	36
R51	81	37	49
R52	85	38	39
R53	50	24	39
R54	93	40	44
R55	52	41	46
R56	87	44	67
R57	56	25	39
R58	87	37	42
R59	53	28	39
R60	51	24	36
R61	84	35	62
R62	84	36	59
R63	94	44	48
R64	44	28	36
R65	47	27	36
R66	76	36	46
R67	82	35	51
R68	94	47	53
R69	84	36	49
R70	97	43	65
R71	80	30	45
R72	50	25	53
R73	93	44	59
R74	78	36	42
R75	77	30	50
R76	54	27	37
R77	85	42	44
R78	53	17	36
R79	82	37	46
R80	51	23	38
R81	87	35	50
R82	80	36	49
R83	82	32	45
R84	50	39	40
R85	79	38	45
R86	51	24	35
R87	85	39	48
R88	45	25	38
R89	80	31	47

R90	50	25	35
R91	84	38	49
R92	51	24	39
R93	78	35	48
R94	51	26	39
R95	82	35	45
R96	84	43	48
R97	93	45	65
R98	74	36	53
R99	55	23	38
R100	55	27	35
R101	92	46	46
R102	72	36	55
R103	56	28	39
R104	80	36	47
R105	88	47	49
R106	51	24	36
R107	86	40	50
R108	49	26	37
R109	92	46	68
R110	81	35	52
R111	49	22	37
R112	92	45	66
R113	94	44	64
R114	83	36	49
R115	87	37	44
R116	52	41	57
R117	84	31	58
R118	56	30	45
R119	85	42	43
R120	53	27	37
R121	76	36	48
R122	56	27	39
R123	55	32	52
R124	100	43	64
R125	94	44	65
R126	57	28	36
R127	74	34	48
R128	52	26	37
R129	88	44	65
R130	73	29	48
R131	52	28	37
R132	46	24	40
R133	79	38	47
R134	89	45	67
R135	92	44	67
R136	74	31	55
R137	58	24	38

R138	81	33	50
R139	102	43	65
R140	57	25	40
R141	79	35	50
R142	55	21	39

Lampiran 7 Kategorisasi

a. Persepsi Kinerja

Persepsi Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	51	35.9	35.9	35.9
	Sedang	57	40.1	40.1	76.1
	Tinggi	34	23.9	23.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

b. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	41	28.9	28.9	28.9
	Sedang	71	50.0	50.0	78.9
	Tinggi	30	21.1	21.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

c. *Perceived Organizational Support*

POS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	47	33.1	33.1	33.1
	Sedang	72	50.7	50.7	83.8
	Tinggi	23	16.2	16.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Lampiran 8 Uji Hipotesis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.66336492
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.058
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Linearitas

- a. Motivasi kerja dan persepsi kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	4364,014	21	207,810	5,732	,000
		Linearity	3629,599	1	3629,599	100,119	,000
		Deviation from Linearity	734,415	20	36,721	1,013	,453
	Within Groups		4350,359	120	36,253		
	Total		8714,373	141			

b. *Perceived organizational support* dan persepsi kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * POS	Between Groups	(Combined)	3292,674	33	99,778	1,988	,004
		Linearity	1197,784	1	1197,784	23,860	,000
		Deviation from Linearity	2094,889	32	65,465	1,304	,158
	Within Groups		5421,700	108	50,201		
	Total		8714,373	141			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.850	4.135		1.173	.243		
	Motivasi	1.371	.163	.596	8.428	.000	.464	2.153
	POS	.461	.116	.280	3.960	.000	.464	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.638	10.23028

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.049	4.023		2.746	.007
	Motivasi	1.842	.116	.801	15.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26164.262	1	26164.262	249.996	.000 ^b
	Residual	14652.217	140	104.659		
	Total	40816.479	141			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Uji Hipotesis Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.509	11.92091

a. Predictors: (Constant), POS
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.674	4.765		3.499	.001
	POS	1.180	.097	.716	12.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	20921.343	1	20921.343	147.221	.000 ^b
	Residual	19895.136	140	142.108		
	Total	40816.479	141			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), POS						

c. Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.673	9.73264
a. Predictors: (Constant), POS, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.850	4.135		1.173	.243
	Motivasi	1.371	.163	.596	8.428	.000
	POS	.461	.116	.280	3.960	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27649.811	2	13824.906	145.949	.000 ^b
	Residual	13166.668	139	94.724		
	Total	40816.479	141			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), POS, Motivasi						

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

Subjek I

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022

Waktu : 12.00 – 12.13

Tempat : PKM DEMA FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

P: hallo... gimana kuliahnya udah selesai? Masuk sini aja di PKM DEMA biar lebih kondusif wawancaranya

S: udah mas.. ohh okee mas

P: jadi gini aku kan lagi melakukan penelitian buat skripsi mengenai ormawa FPK, coba ya nanti kamu sampaikan seadanya bagaimana gambaran dari organisasimu. Supaya ini bisa menjadi bahan evaluasi kita bersama, nanti kedepannya bisa lebih baik lagi

S: boleh mas..

P: kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S: dari pandanganku sih belum 100% sih mas, mungkin masih di angka 60% karena beberapa hal yang menjadikan penghambat buat organisasi. Kayak anggota tu butuh motivasi yang lebih buat mau menjalankan tugasnya, terus anggota tu sering banget ragu sama apa yang mau dikerjakan. Sama yang paling keliatan banget itu mas ga semua anggota memprioritaskan organisasi ini karena di kita kan sistemnya satu orang bisa ikut dua organisasi lebih

P: ohh.. oke oke berarti belum maksimal yaa. Kemudian ada ga si kegiatan atau program kerja yang belum dilaksanakan? Kan ini udah mendekati LPJ ya..

S: kalo dari organisasiku sepertinya ada kegiatan yang belum bisa dilaksanakan mas, soale ada beberapa hambatan yang menjadikan belum bisa terlaksana

P: sama ini, aku mau tau mengenai waktu kegiatan yang kamu laksanakan itu biasanya tepat waktu engga?

S: belum mas, tapi paling kalo terlambatnya itu kebanyakan karena nunggu dari pemateri atau yang memberikan sambutan. Yaa biasanya bisa sampai 15 menitan

P: okee, kalo dari anggota-anggota yang lain. Pernah ga si mendengar mereka mengeluh mengenai pembagian job yang tidak merata?

S: ada mas beberapa, tapi itu karena disebabkan ada anggota yang tidak mengerjakan tugas dia. Makanya supaya kegiatannya terus berjalan, ada anggota yang mengambil tugas anggota lain (*double job*)

P: gitu yaa ternyata ada meninggalkan tugas. Okee..oke. Terus kalo dari segi pembiayaan nih, aman ga? Atau ada pembengkakan dari yang telah dianggarkan?

S: ada mas tapi ga terlalu signifikan

P: ohh... sama ini satu lagi mau nanya. Terakhir.. Pernah ga membuat kegiatan dengan biaya yang besar tapi *output* yang didapat kecil atau kurang sesuai dengan harapan. Terus malah membuat kegiatan yang biayanya kecil tapi *output* yang diharapkan tercapai?

S: pernah mas, itu pas makrab. Pembiayaannya besar tapi *output* nya kurang ngena

P: okeoke siap, kayak e ini aja si yang mau aku tanyakan. Makasi banyak yaa, semoga kedepannya organisasinya semakin berkembang bagus

S: Iya mas sama-sama

Subjek II

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022

Waktu : 13.10 – 13.25
Tempat : PKM DEMA FPK
Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

P : gimana udah siap aku wawancara?

S : siap mas, meh tanya apa si mas?

P : tentang organisasi, yaa ini buat kebaikan bersama supaya kedepannya ormawa di FPK ini lebih baik lagi. Nahh makanya aku minta coba kamu sampaikan ceritakan apa adanya ya.

S : okee mas boleh

P : kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S : dari organisasiku mas kalo dipresentase dari nilai 1-100 baru di angka 60. Karena anggota di organisasiku yang bener-bener loyal hanya 20%, 40% setengah-setengah loyalnya. Sisanya bener-bener meninggalkan tugasnya mas, makanya di periode ini tergetnya belum mengarah ke kualitas organisasi yang bagus tapi ke eksistensinya sama literasi

P : kemudian kalo dari keberhasilan perencanaan kegiatan tercapai seberapa banyak?

S : dari perencanaan organisasi di awal periode sampai saat ini belum bisa terlaksana semuanya mas karena keterbatasan SDM. Padahal kami juga sudah melakukan penyesuaian program kerja di *matrix* dari program kerja sebelumnya

P : okee.. sama halnya dengan organisasi sebelah. Keterbatasan SDM. Kalo mengenai waktu kegiatan yang kamu laksanakan itu biasanya tepat waktu engga?

S : Alhamdulillah mas kalo dari organisasiku secara waktu pelaksanaan kegiatan tidak mengalami keterlambatan waktu pelaksanaan dari yang direncanakan

P : wiii keren, meski keterbatasan SDM bisa tepat waktu ya. Jika dari segi pemerataan tugas anggotanya gimana?

S : di kami tu gini mas tugas anggota belum maksimal dikarenakan anggota belum mempunyai kecakapan dalam mengerjakan tugasnya sama setiap anggota bisa merangkap tugas untuk pelaksanaan acara

P : lebih dituntut untuk bisa *multitalent* yaa berarti

S : ya begitulah mas untuk kebaikan organisasi sama menambah jam terbang anggota

P : Sama ini wis aku mau nanya dari segi pembiayaan gimana? Ada ga pembengkakan? Ada ga kegiatan yang biayanya besar tapi *output* yang didapatkan kecil gitu?

S : Alhamdulillah mas dari kita ga ada pembengkakan dan kegiatan yang kita buat dengan pembiayaan besar mendapatkan *output* yang sesuai kita harapkan dan besar

Subjek III

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022

Waktu : 14.35 – 14.48

Tempat : PKM DEMA FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

S : mas ini aku masuk aja di dalem berarti?

P : iya di dalem PKM aja biar enak ga berisik, siap ya aku tanya-tanya tentang seputar organisasi

S : siap mas, mau nanya apa mas emange?

P : yaa ini buat kebaikan bersama supaya kedepannya ormawa di FPK ini lebih baik lagi. Nahh makanya aku minta tolong coba kamu sampaikan

ceritakan apa adanya ya. kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S : kalo di organisasiku sendiri sih mas anggotanya mengalami krisis loyalitas karena disebabkan terdapat anggotanya yang melepaskan tanggung jawab, melanggar aturan kesepakatan dan tidak kuat dengan tekanan organisasi. Ditambah lagi dengan fasilitas latihan yang minim menjadikan tidak leluasa berkembang. Jika diberikan nilai dengan *range* 1-100 maka baru diangka 50 karena apa yang dikerjakan yaa belum maksimal

P : bener si emang kalo fasilitas belum mumpuni juga bakal jadi penghambat, terus kalo dari rencana kegiatan dah terlaksana semuanya belum?

S : perencanaan kegiatan kita bisa terlaksana semua mas, aman.

P : okee, kalo dari segi waktu gimana? Ngaret juga? Apa aman?

S : kalo waktu ga aman mas, karena sering adanya keterlambatan dalam setiap acara yang diselenggarakan

P : kayak e jadi penyakit kita bersama ya kalo dari segi waktu, karena mesti aja pada keterlambatan. Terus dari anggota pada mendapat pemerataan tugas ga?

S : kalo di kita sistemnya melibatkan semua anggota untuk kegiatan, jadi meski kurang cakap anggotanya tetep tak masukin jadi panitia. Dengan resiko tugas yang diberikan di *handle* orang lain

P : tak tanya lagi nih dari segi pembiayaan, aman? Apa ada pembengkakan?

S : dari aku aman mas, malah kadang *surplus* besar pemasukan dari pada pengeluaran

P : keren ini mah, malah jadi kayak bisnis. Okee oke mungkin itu aja si yang mau tak tanyain. Sebелume makasih ya

S : oke mas, sama-sama. Lancar-lancar skripsinya

P : amiinn

Subjek IV

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022

Waktu : 15.00 – 15.10

Tempat : PKM DEMA FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

P : didalam PKM aja yaa wawancaranya

S : boleh mas

P : okee, langsung aja ya aku sebenere meh nanya-nanya tentang organisasimu yang saat ini ditekuni sih. Aku nanya seperti ini supaya bisa dijadikan evaluasi kita bersama, nantinya ormawa FPK bisa lebih baik lagi untuk kedepannya. Makanya coba nanti sampaikan yang seadanya ya

S : oke mas

P : oke yang pertama aku mau nanya ini si. Kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S : kalo dari kami ya mas, kami menyadari belum bisa menciptakan yang bagus. Meski pandangan saya sudah lebih baik lah dari tahun sebelumnya. Kami belum bisa menciptakan organisasi kinerjanya yang bagus karena adanya hambatan seperti anggota belum menunjukkan loyalitas karena anggotanya belum memprioritaskan sepenuhnya, pengalaman dari temen-temen juga minim sama yaa kapasitas dari temen-temen itu dalam mengerjakan tugas organisasi belum sesuai seperti yang diharapkan

P : okeoke, yaa karena baru bangkit dari kegiatan *online* di periode kemarin juga kok ya. Terus dari segi perencanaan gimana? Aman? Apa ada kegiatan yang belum bisa diwujudkan?

S : ada satu kegiatan si mas yang sebenarnya di awal periode itu mau tak masukin, tapi temen-temen tidak setuju

P : emang kegiatan apa?

S : ini mas pelatihan bahasa isyarat, kayak kemaren lihat di kampus sebelah

P : wihh unik si sebenere, malahan bisa jadi poin plus kalo bisa belajar kayak gitu, terus kalo dari waktu kegiatan. Ada ga yang namanya ngaret gitu?

S : ada si mas kalo waktu, yaa kayak e malah jadi seperti kebudayaan

P : okee-oke kalo dari segi pemerataan tugas gimana untuk anggota?
S : dari kita ya mas, prinsipnya mengedepankan orang-orang yang mau bekerja supaya organisasi berjalan
P : berarti ini yaa yang ga aktif, ditinggal
S : iyaa mas
P : segi pembiayaan gimana? Ada pembengkakan? Atau pernah ga bikin kegiatan yang pembiayaan besar tapi *output* nya kecil?
S : pembiayaan ga ada yang bengkak mas, dan kita bahkan pernah bikin kegiatan dengan *output* yang besar walaupun pembiayaan kecil
P : keren dong berarti manajemennya
S : alhamdulillah sih mas
P : mungkin itu aja si yang mau aku tanyakan. Makasi banyak ya
S : iya mas sama-sama

Subjek V

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022
Waktu : 15.30 – 15.42
Tempat : PKM DEMA FPK
Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

P : ohh sini aja langsung masuk aja ke dalam
S : he.e mas, ada apa i mas kok tiba-tiba meh wawancara
P : meh tak buat penelitian si ini. Sama yaa supaya adananya penelitian ini nanti ormawa FPK bisa lebih baik lagi kedepannya. Jadi aku meh minta tolong nanti sampaikan apa adanya ya
S : boleh mas

P : yang pertama ki, meh nanya kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S : dari pandanganku ya mas, organisasiku ini hasil dari kegiatan sesuai dengan ekspektasi meski mas prioritas anggotanya belum sepenuhnya di sini dan bahkan ada pengurus yang meninggalkan tanggung jawab

P : produktif banget mesti ini mah ya, mantap-mantap. Terus dari perencanaan kegiatan gimana? Ada ga yang belum terlaksana

S : Alhamdulillah mas bisa terlaksana semua

P : dari segi waktu gimana? Ada keterlambatan pelaksanaan ga?

S : permasalahan kita mas kalo diwaktu itu ada di pembagian waktu dengan ormawa lainnya jadinya kita tu dimundurkan pelaksanaan tanggalnya. Sama yaa belum bisa melaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

P : yaa gitulah kita dengan jumlah mahasiswa dikit tapi bisa ada 10 organisasi di dalamnya maka ya kita bag-bagi waktu. Dari segi ini, anggotanya pembagian tugas gimana? Aman? Merata? Atau ada yang mengeluh

S : dari kita mas merata dan temen-temen bisa melaksanakan sesuai dengan arahan pimpinan

P : okee, terakhir nih dari segi pembiayaan gimana? Ada pembengkakan ga?

S : dari kita ga ada mas dan pembiayaan yang kita keluarkan sebanding dengan *output* yang didapatkan

P : okee oke mantap. Itu aja si sebenere yang meh tak tanyain. Makasi banyak ya

S : gitu aja mas? Tak kirain lama, okee mas sama-sama

Subjek VI

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 3 November 2022

Waktu : 16.15 – 16.30

Tempat : Lantai 3 FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

S : mas mau wawancara di dalem PKM?

P : iya, la gimana? Apa mau pindah di lantai 3?

S : boleh mas

P : aku meh nanya-nanya tentang organisasi sih. Emang ini meh tak buat penelitian tapi ini juga biar bisa jadi sarana supaya ormawa FPK bisa lebih baik lagi kedepannya. Jadi aku meh minta tolong nanti sampaikan apa adanya ya

S : oke mas boleh

P : oke aku mau nanya kalo dari pandanganmu gimana si kegiatan-kegiatan yang sering kamu buat itu? Sesuai yang diharapkan belum?

S : kegiatan belum bisa maksimal mas karena banyak anggota yang belum memiliki kemampuan di bidang seni, yang terjadi anggota banyak yang bekerja beda dengan *passion* nya, anggota tu kalo diajak berkembang ke bidang lain ga mau dan sik parah mas banyak yang melepaskan tanggung jawab

P : dari perencanaan kegiatan gimana? Terlaksana semua?

S : terlaksana kok mas

P : sama ini dari waktu kegiatan, ada masalah sering terjadi kemunduran ga?

S : kalo ini jelas iyaa mas, sering banget malah

P : kalo dari anggota gimana saat melaksanakan kegiatan? Tugas-tugas tiap anggota aman?

S : keterbatasan SDM dari kita mas menjadikan anggota memerlukan motivasi yang lebih untuk mau melaksanakan tugas

P : okee, dari pembiayaan gimana?

S : ini mas kita bahkan sampai pembiayaannya melebihi dari kemampuan organisasi. Seperti itu pun meski besar pembiayaan tetapi *output* yang dihasilkan kurang sesuai dengan besarnya pembiayaan

P : ohh okee-oke, siap. Semoga kedepannya lebih bagus lagi ahh. Adek-adeknya dibimbing biar ga ngulang dari 0 lagi. Makasi juga ya dah meluangkan waktu

S : iya mas doanya saja biar kedepannya lebih baik lagi

Subjek VII

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Jum'at, 4 November 2022

Waktu : 08.15 – 08.35

Tempat : PKM DEMA FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

P : ada kuliah ga si awakmu?

S : ono a mas jam 8.40

P : oh yaa oke-oke aku minta waktumu dikit buat tak wawancara yaa. Karena ini meh tak buat penelitian ya sekaligus buat evaluasi bersama di ormawa FPK ini, maka tulung ya di jawab apa adanya aja

S : oke mas

P : okee sik pertama, kalo dari pandanganmu kegiatan-kegiatan yang selama ini udah di buat organisasimu itu gimana? Sudah sesuai sama yang diharapkan belum?

S : organisasiku saat ini lebih bagus mas dari pada tahun sebelumnya karena lebih terencana, tapi di kita cuman anggotanya kurang kreatif aja mas makanya kita agak kesusahan. Makanya kita didik supaya anggotanya bisa *multitalent*

P : berarti dari SDM ya, kalo dari perencanaan gimana? Bisa terlaksana semua?

S : kalo dari pelaksanaan malah melebihi batas mas, anggota sampai kewalahan karena kita ditambahi program kerja dari luar juga

P : lahh ini malah sampe kelebihan, mantap mantap. Terus kalo dari ini, waktu kegiatan. Ada ga yang penyesuaian waktu gitu?

S : kita ya mas sering banget melakukan penyesuaian waktu kuliah dan tugas kuliah. Karena itu menjadi penghambat kegiatan banget, karena terjadi tabrakan waktu

P : okee oke. Kita sadari FPK emang banyak banget tugasnya apa lagi Gizi ya

S : iya mas

P : kalo dari pelaksanaan kegiatan pernah ga tepat sasaran?

S : pernah mas sekali, yang tak kira bakal antusias banyak yang ikut ternyata sedikit banget. Makanya yaa kita kadang kita rugi juga. Sama yang tak sorot dari kita mas, meski pembiayaan besar ki kadang *output* yang kita dapat kecil kok

P : okee siapp. Gitu yaa ternyata. Baiklah itu aja yang meh tak tanyakke, sana nek meh kuliah

S : oke mass siap

P : makasih banyak ya

S : sama-sama mas

Subjek VIII

Wawancara dilakukan pada:

Hari, tanggal : Jum'at, 4 November 2022

Waktu : 10.30 – 10.40

Tempat : PKM DEMA FPK

Keterangan : P adalah Peneliti dan S adalah Subjek

Hasil Wawancara

Setelah dihubungi melalui *Whatsapp* untuk bisa hadir di PKM DEMA

S : mas ini aku masuk aja?

P : iyaa sini aja nanya-nanyane biar kondusif

S : oke mas, mau nanya apa i?

P : aku meh nanya-nanya seputar organisasi, yaa ini sebagai evaluasi kita bersama juga biar kedepannya ormawa FPK lebih baik lagi. Jadi aku minta tolong coba nanti sampaikan bagaimana keadaan e sebenarnya ya

S : okee mas

P : kalo dari pandanganmu kegiatan-kegiatan yang selama ini udah di buat organisasimu itu gimana? Sudah sesuai sama yang diharapkan belum?

S : dari aku ya mas karena ada penempatan anggota yang kurang pas menjadikan beberapa kegiatan kurang pas kualitasnya terus ada juga tuh kendalanya kaya anggota yang diberikan kesempatan buat nambah wawasan organisasi tapi menolak

P : ada sebuah masalah ya berarti, dari segi perencanaan gimana? Bisa terlaksana semua ga?

S : Alhamdulillah si mas sampai mau LPJ an ini perencanaan kegiatan dah terlaksana semuanya.

P : okee sipp. Dari waktunya gimana? Ada yang mengalami kemunduran ga?

S : jadi penyakit kita si mas, kegiatan ada saja yang mengalami kemunduran dari waktu yang ditentukan

P : iyaa, perlu diakuin masalah waktu menjadi penyakit sebenere. Itu kan waktu, kalo dari segi pemerataan tugas gimana?

S : kita punya kendala di sini juga mas, pemerataan tugas kurang. Jadinya beberapa anggota merangkap tugas untuk menutupi tugas anggota lain yang ditinggalkan.

P : ohh gitu yaa, langsung aja wis satu lagi ini pertanyaan terakhir. Dari segi pembiayaan gimana?

S : dari kita mas kalo masalah pembiayaan malahan kadang *surplus* tapi kegiatannya kadang pembiayaan besar tetapi *output* kecil atau tidak sesuai dengan perancangan

P : sebuah permasalahan sih kalo seperti itu, tapi okelah semoga kedepannya lebih baik lagi. Makasi banget yaa

S : iyaa mas sama-sama, doanya aja

P : siaap

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Mu'amar Qaddafi
2. Tempat & Tgl Lahir : Temanggung, 22 Mei 2000
3. Alamat Rumah : Banjarsari 02/02, Kebumen, Pringsurat,
Temanggung
4. HP : 085700024942
5. e-mail : qaddafimuamar@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a) MI Tarbiyatussibyan Kebumen
 - b) MTsN Grabag Magelang
 - c) MAN Temanggung
 - d) UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a) BLK Temanggung
 - b) LDK Nasional oleh Kemenag

C. Riwayat Organisasi

1. DEMA FPK UIN Walisongo sebagai staf Kemensosmas (2020)
2. DEMA FPK UIN Walisongo sebagai staf Kemendagri (2021)
3. DEMA FPK UIN Walisongo sebagai Ketua Umum (2022)
4. STW (Organisasi Daerah Temanggung) sebagai Sekretaris II (2021)

Semarang, 15 Desember 2022
Yang bersangkutan


Mu'amar Qaddafi