



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAAN PERBENDAHARAAN
NEGARA (KPPN) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

WINDA
NIM. 12 230 0086

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAAN PERBENDAHARAAN
NEGARA (KPPN) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

WINDA
NIM. 12 230 0086

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 2 003

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc.M.E.I

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Skripsi
a.n. **WINDA**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 14 Oktober 2016
KepadaYth:
Dekan Fakultas Ekonomidan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
di_
Padangsidimpuan

AssalamualaikumWr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsia.n. **WINDA** yang berjudul: "**Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam siding Munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Pembimbing I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 2 003

Pembimbing II

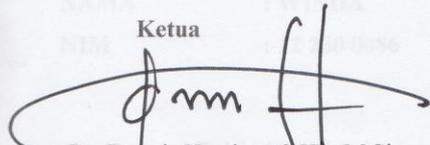
Ja'far Nasution, Lc.M.E.I

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM PADANGSIDIMPUAN

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : WINDA
NIM : 12 230 0086
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PELAYANAAN PERBENDAHARAAN
NEGARA (KPPN) PADANGSIDIMPUAN.

Ketua



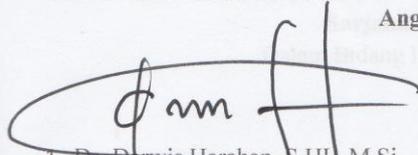
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19800413 200604 1 002

Sekretaris



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 00

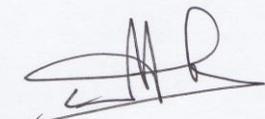
Anggota



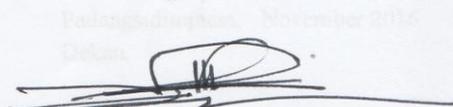
1. Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



2. Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001



3. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003



4. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Tanggal/Pukul : 27 Oktober 2016 / 09.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : 70
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,04
Predikat : AMAT BAIK



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WINDA
NIM : 12 230 0086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ ES -2
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbrndaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 14 Oktober 2016
Saya yang Menyatakan,



WINDA
NIM. 12 230 0086

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WINDA
NIM : 12 230 086
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan (KPPN) Padangsidempuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : November 2016
Yang menyatakan,



**WINDA
NIM. 12 230 0086**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji syukur yang tak terhingga peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidak terlalu lama. Shalawat serta salam semoga senantiasa ditetapkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan ummat Islam di seluruh dunia, amin.

Tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidempuan”**. Penelitian ini peneliti laksanakan sebagai salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan .

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami berbagai masalah dan rintangan disebabkan kurangnya ilmu pengetahuan, sehingga tanpa bantuan dosen pembimbing dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati dan penuh syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunte, M.A, selaku Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga. Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si, selaku Wakil Rektor bidang Administrasi

Umum, Perencanaan dan Keuangan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Ibu Rukiah Lubis SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., MM, sebagai pembimbing I dan bapak Ja'far Nasution, Lc.M.E.I, sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam khususnya yang telah membekali ilmu dengan ikhlas dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan
7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Pil Bahri Hasibuan, dan Ibunda tersayang Nuraini Simanjuntak yang telah menyayangi dan mengasihi sejak

kecil, senantiasa memberi do'a, dukungan, dan motivasi yang berarti, baik moral maupun material dalam setiap langkah hidupnya. Mereka adalah orang tua yang terbaik yang sangat aku banggakan. Semoga Allah SWT memberikan jalan yang lurus kepada Ayahanda dan Ibunda sepanjang hidupnya.

8. Abang Hendra Adisaputra Hasibuan dan Awaluddin Sihombing, dan adik-adik Musmulyadi Hasibuan, Sandi Saputra Hasibuan, Randi Hermansyah Hasibuan dan Dede Pandi Hasibuan yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk selalu semangat.
9. Untuk sahabat Masni Ari, Zubaida Nasution, Purnama Sari, Yuniarti Pasaribu, Wahyuni Ritonga, Ismail Saleh Siregar, Hapiz nasution, Harri Ansary, Nursahari Harahap, Elva Rosanna, Asmidah Lubis, Nurhanifah Batubara, Nurhidayah Lubis, Nursidah Hayati.
10. Terimakasih atas bantuan dan kerja sama semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Bantuan, bimbingan dan motivasi telah Bapak/Ibu dan saudara-saudara berikan amatlah berharga dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberikan imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudara berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti mengharapkan kritikan dan saran dari segenap pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah SWT peneliti berserah diri atas segala usaha dan do'a dalam penyusunan skripsi ini. Semogas kripsi ini memberikan manfaat kepada kita semua.

Padangsidempuan, Agustus 2016

Peneliti



WINDA

NIM. 12 230 0086

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Pedoman transliterasi yang digunakan sistem Arab-Latin yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	Sad	S	es dan ye
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....	Fathah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
ي.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	Dommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah di ikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan ke dua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﺍﻝ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan postrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

ABSTRAK

Nama : WINDA
NIM : 12 230 0086
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan.**

Pengaruh minimnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap kinerja pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai di (KPPN) Padangsidimpuan, Para pegawai kurang semangat mengerjakan tugas pokoknya dikarenakan motivasi dari pemimpin rendah. Seperti keterlambatan pegawai pada waktu jam kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan melayani para satker kurang maksimal. Seringkali terjadi satker (pelanggan) menunggu lama atas pekerjaan para pegawai yang kurang semangat mengerjakan tugasnya, sehingga mengecewakan para satker. Para pegawai menganggap bahwa pemimpin lalai atau tidak merasa penting dalam pemberian motivasi. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh dan berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini untuk meningkatkan motivasi yang positif bagi para pegawai demi tertujunya kinerja yang baik bagi instansi. Kegunaan penelitian Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh dan Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.

Teori dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik, regresi yang digunakan adalah regresi sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh yang positif antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari uji koefisien determinasi $R Square$ 0,201. Atau 20,1% kinerja pegawai itu dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi dan 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk Uji parsial (uji-t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,132 > 1,685) atau H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Lembar Pengesahan Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Definisi Operasional Variabel	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	6
H. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kerangka Teori.....	9
1. Pengertian Kinerja	9
a. Penilaian Kinerja	11
b. Tujuan Penilaian Kinerja	15
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	16
d. Pengertian Pegawai.....	18
e. Disiplin Pegawai	19
f. Pp 53 2010 Disiplin PNS.....	20
2. Pengertian Motivasi.....	23
a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	27
b. Tujuan Motivasi	30
c. Teori Motivasi Menurut Para Ahli.....	32
d. Motivasi Kerja dalam Islam	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berfikir.....	38
D. Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Instrumen Pengumpulan Data	41
E. Uji Validitas dan Reabilitas	42
F. Analisis Data	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji linieritas.....	44
G. Teknis Analilis Data.....	45
1. Regresi Linier Sederhana	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	
A. Sejarah (KPPN) Padangsidempuan	47
B. Tujuan dan Fungsi.....	50
C. Struktur Organisasi	52
D. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja	55
E. Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya	57
F. Uji Validitas dan Reabilitas	58
1. HasilUji Validitas	58
2. Hasil Uji reabilitas.....	60
G. Uji Normalitas dan Linieritas	61
1. Hasil Normalitas	61
2. Hasil Linieritas.....	62
H. Teknis Analisis Data.....	63
1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	63
I. Pembahasan Hasil Penelitian	66
J. Keterbatasan Penelitian	67
 BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Defensi Opersional Variabel	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Penetapan Skor Alternatif Jawaban.....	42
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai KPPN Berdasarkan Golongan.....	56
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai KPPN Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Pemberian Motivasi (X)	59
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi (X)	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)	60
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov smirnov Test</i>	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas.....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	64
Tabel 4.11	Hasil Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Surat Riset
- Lampiran 3 : Surat Balasan Riset
- Lampiran 4 : Surat Selesai Meneliti
- Lampiran 5 : Surat Pengesahan Judul
- Lampiran 6 : Kata Pengantar Untuk Angket (Kuesioner)
- Lampiran 7 : Tabulasi Angket Sebelum Uji Validitas Pemberian Motivasi
- Lampiran 8 : Tabulasi Angket Sebelum Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Pemberian Motivasi
- Lampiran 10 : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi
- Lampiran 12 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pegawai
- Lampiran 13 : Hasil Uji *One Sample Kolmogorov smirnov Test*
- Lampiran 14 : Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 15 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 16 : Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
- Lampiran 17 : Hasil Uji t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.¹ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi.

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Tugas manajer ialah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat. Untuk itu perlu sekali mengenal orang dan memiliki keterampilan untuk mengetahui perilaku mereka. Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi,

¹ Melayu S.P, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 216

pendidikan dan usia. Manajer yang tidak bermotivasikan kemajuan dan sukses akan menemui kesulitan untuk memberikan motivasi kepada orang lain. Motivasi diri-sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, apapun halangan yang harus diatasinya. Pemikiran dan tindakan positif, bersama dengan keinginan yang keras yang melekat pada arah tujuan suatu tindakan, juga merupakan faktor-faktor motivasi.²

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia muda untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Agar karyawan lebih giat melakukan pekerjaan maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Meskipun motivasi berkaitan dengan menginspirasi orang untuk bekerja, tetapi sebenarnya ada dua tipe motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif bermakna positif yakni mendorong seseorang untuk berbuat baik mungkin dan untuk memperbaiki

²George R.Terry, *prinsip-prinsip manajemen* (Jakarta: Radar Jaya Offset,1993), hlm130.

kinerja mereka. Untuk itu, mereka disediakan sumber-sumber yang memadai dan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Motivasi positif berusaha memberikan iklim yang lebih cerah, bersemangat, dan optimis dalam organisasi. Sedangkan motivasi negatif bertujuan untuk mengendalikan upaya-upaya negatif dalam lingkup pekerjaan dan bertujuan untuk menimbulkan rasa takut pada karyawan bila tidak memberikan kinerja yang baik. Motivasi negatif dapat berupa finansial, misalnya gaji dikurangi bila kinerjanya dibawah standar. Motivasi negatif non-finansial, misalnya pemberian peringatan, pengurangan fasilitas, dan pengawasan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya manusia.

Di dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian Motivasi sangat berpengaruh untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidimpuan sering disebut dengan KPPN Padangsidimpuan berdiri pada tahun 1983. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di KPPN akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Dengan

kinerja pegawai yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang akan mereka berikan pada masyarakat akan semakin baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa pengaruh minimnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap kinerja pegawai mengakibatkan turunnya kinerja pegawai di KPPN Padangsisimpulan, Para pegawai kurang semangat mengerjakan tugas pokoknya dikarenakan motivasi dari pemimpin kurang. Seperti keterlambatan pegawai pada waktu jam kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan melayani para masyarakat kurang maksimal. Seringkali terjadi masyarakat menunggu lama atas pekerjaan para pegawai yang kurang mengerjakan tugasnya, sehingga mengecewakan para masyarakat. Para pegawai menganggap bahwa pemimpin lalai atau tidak merasa penting dalam pemberian motivasi. Seharusnya pemimpin mampu mendekatkan diri kepada pegawai-pegawainya sehingga hubungan antar pegawai dan pemimpin bisa lebih dekat dalam urusan pekerjaan.

Padahal motivasi bisa memberikan semangat para pegawai. Karena pegawai tidak hanya membutuhkan materi saja tetapi juga sangat membutuhkan motivasi dari pemimpin demi meningkatkan semangat kinerja pegawainya. Agar pegawai mampu melayani masyarakat dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan KPPN Padangsidempuan dapat diketahui bahwa pemberian motivasi tersebut sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Apabila kondisi kinerja pegawai seperti di atas di biarkan tanpa ada usaha untuk memperbaikinya akan mengakibatkan

kekecewaan dalam melayani para masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja dan sebagainya.

Berdasarkan hal-hal diatas, peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan”**.

B. Identifikasi masalah

Mengidentifikasi seluruh masalah yang terkait dengan masalah yang diteliti akan memudahkan peneliti dalam menentukan posisi atau kedudukan masalah tersebut. Selain itu pengidentifikasian masalah besar manfaatnya bagi peneliti dalam membatasi permasalahan yang diteliti, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seperti apakah pemberian motivasi di KPPN Padangsidimpuan.
2. Apakah dengan pemberian motivasi itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.
4. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengkaji tentang pengaruh pemberian Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan. Dan mengkaji berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Tabel. 1

NO	Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah merupakan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. ³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas (tanggungjawab) 3. Disiplin 4. Inisiatif 	Likert

³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 548.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan?
2. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pada KPPN Padangsidempuan sehingga dapat mendorong motivasi Pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi untuk pengembangan penelitian yang lain.
2. Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga menjadi sarjana yang aktif dalam meneliti.
 - b. Untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi (S.E.) di IAIN Padangsidimpuan.
3. Bagi masyarakat, khususnya Pegawai KPPN Padangsidimpuan penelitian ini akan membantu mereka untuk memahami kondisi kerja dan pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dibagi menjadi V bagian , yaitu:

BAB 1 adalah Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Defenisi Operasional Variabel, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.

BAB II adalah Landasan Teori yang terdiri dari Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis

BAB III adalah Metodologi Penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dan Analisis Data.

BAB IV adalah Hasil Penesslitian yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidimpuan.

BAB V adalah Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang diperoleh.¹

Moh.Pabunda Tika menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan

¹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi aksara,2010), hlm. 121

pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/ atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan fungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidak berhasilan) kebijakan/program/kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksanaannya.

Kinerja terbaik menurut Griffin ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan
- b. Kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- c. Lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut:

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakannya.

b) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.²

a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja seringkali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Jika demikian, mengapa tidak menghapuskannya saja? Dalam kenyataannya, beberapa manajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberi alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan ke karyawan. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal dewasa ini. Dengan demikian, mengabaikan satu-satunya program dengan kinerja pada namanya dan para karyawan sebagai fokusnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang buruk. Pada puncak pertimbangan-pertimbangan tersebut, para manajer harus memberi perhatian pada konsekuensi-konsekuensi hukum. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif telah dan akan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hlm. 198

bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.³

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebagai *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

Sesuai firman Allah SWT dalam surat (an-Nahl:97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁴

Adapun penjelasan dari ayat ini sebagaimana dijelaskan dalam buku Tafsir Al-Maraghi yaitu: Sesungguhnya kami benar-benar akan memberikan kehidupan yang baik kepada orang yang melakukan amal

³ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Erlangga,2008), hlm. 257

⁴ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art,2004), hlm.278

saleh dan melaksanakan segala kewajiban Allah, sedang ia percaya dengan pahala yang dijanjikannya kepada orang-orang yang taat, dan kepada siksaan yang diancamkannya kepada orang-orang yang durhaka. Kehidupan kehidupan yang baik itu disertai dengan rasa puas dengan apa yang telah dibagikan Allah kepadanya, dan rida dengan apa yang telah ditetapkan baginya. Sebab dia mengetahui, bahwa rezekinya diperoleh karena Allah telah mengaturnya. Allah adalah pemberi karunia yang maha pemurah, tidak melakukan kecuali apa yang mengandung kemaslahatan. Dia juga mengetahui segala kesenangan duni itu cepat hilang. Karena itu, dia tidak memberikan tempat di dalam hatinya, dia tidak terlalu bergembira dengan memperolehnya, tidak pula bersedih hati dengan hilangnya.

Adapun orang-orang yang berpaling dari mengingat Allah, sehingga dia tidak beriman dan tidak mengerjakan amal saleh, maka dia senantiasa berada dalam kesusahan dan kepayahan, karena sangat tamak untuk memperoleh berbagai kesenangan dunia, apabila ditimpa suatu bencana atau cobaan, maka dia akan sangat bersedih hati, gunda dan gelisah. Kemudian, apabila sesuatu kesenangan dunia terlewat olehnya, maka dia akan bermuka masam dan hatinya diliputi oleh perasaan sedih, karena dia mengira bahwa puncak kebahagiaan adalah tercapainya kesenangan hidup ini dan menikmati kelezatannya. Apabila tidak memperoleh apa yang dia kehendaki, maka dia akan mengharamkan segala apa yang dia impikan. Dia memandang apa yang dia kehendakinya

itu sebagai puncak kebahagiaan dan kebaikan. Demikianlah, dengan tabiatnya manusia adalah makhluk yang bersifat keluh kesah dan kikir.⁵

Bagi banyak organisasi, tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Namun mungkin ada tujuan lainnya. Masalah potensial penilaian kinerja, dan mungkin penyebab banyaknya ketidakpuasan, adalah terlalu banyak berharap pada satu rencana penilaian. Misalnya sebuah rencana yang efektif untuk mengembangkan para karyawan mungkin bukan yang terbaik untuk menentukan kenaikan bayaran. Bagaimanapun juga, sistem yang dirancang secara tepat dapat membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, data rencana-rencana dapat disusun dengan penekanan lebih besar pada pengembangan manajemen. Sistem penilaian yang dirancang dengan baik akan memberikan sebuah profil kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia perusahaan untuk mendukung upaya tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Meskipun penyelia merupakan bagian *integral* dari penilaian kinerja, banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan. Penyelia kerap mencari cara menghindari penilaian kinerja.⁶

⁵ Ahmad Mushthafa, *Op.cit.*, hlm. 249

⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 126.

Namun menurut Werther dan Davis adalah, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan mamfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain:

- 1) *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manejer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
- 2) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Plecement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- 4) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrel planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karier yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *eksternal* seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.
- 8) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.⁷

⁷ H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 197.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:⁸

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruk oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

⁸Edy Sutrisno, Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Cetakan Ke Dua* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.176-178.

organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dari pendapat Prawirosentino tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas maka Keith Davis yang dikutip dari Anwar prabu Mangkunegara juga berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁹

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

⁹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67-68.

d. Pengertian Pegawai

pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) sehingga berhak mendapat gaji atas apa yang sudah ia kerjakan, dan patuh terhadap perintah atasan ataupun perusahaan.¹⁰

pegawai merupakan faktor utama dalam SDI. Oleh karenanya perekrutan pegawai, pembinaan, pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Setiap individu selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.¹¹

e. Disiplin pegawai

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilapan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 511.

¹¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 29.

suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.¹²

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan preventif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. *Pertama:* para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. *Kedua:* para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), Hlm.305

harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. *Ketiga:* para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.¹³

f. PP 53 2010 Disiplin PNS

Presiden Republik Indonesia peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil dengan rahmat tuhan yang maha esa presiden Republik Indonesia, Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Mengingat Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-

¹³ *Ibid.*, hlm. 306

Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) memutuskan.

Presiden Republik Indonesia Memutuskan Menetapkan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan umum Pasal 1 dalam peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Presiden Republik Indonesia upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.

Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Pasal 2 Ketentuan Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagi calon PNS. Kewajiban dan larangan bagian Kesatu Kewajiban Pasal 3 Setiap PNS wajib mengucapkan sumpah/janji PNS mengucapkan sumpah/janji jabatan setia.

Presiden Republik Indonesia setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal

yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.¹⁴

2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.¹⁵ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁶

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah

¹⁴ <http://pp.53.2010> kedisiplinan PNS, diakses pada tanggal 2 November pukul 17.00 wib

¹⁵ Melayu S.P, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.. 216

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: PT BPF 2000), hlm.63.

perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ada tiga unsur kunci dalam depenisi itu: upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan.

Unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasikan berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu usaha itu beserta intensitasnya. Usaha yang arahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus kita cari.

Kebutuhan mengacu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang, di masa seseorang menguranginya dengan pengarahannya usaha. Karena kita berminat pada perilaku kerja usaha yang menurunkan ketegangan ini harus pula diarahkan ke sasaran perusahaan. Oleh karena itu, yang melekat pada depenisi kita mengenai motivasi ialah persyaratan bahwa kebutuhan individu tadi cocok dan konsisten dengan sasaran organisasi. Jika kebutuhan individu dan sasaran organisasi tidak cocok, individu itu bisa saja melakukan tindakan usaha yang tinggi untuk menghambat kepentingan organisasi. Kebutuhan, hal itu bukan sesuatu yang istimewa. Sejumlah karyawan secara teratur meluangkan banyak waktu untuk berbincang dengan teman-teman

ditempat kerja guna memuaskan kebutuhan sosial mereka. Ada tingkat usaha yang tinggi, tetapi sedikit saja terkait dengan cara kerja.¹⁷

Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik menurut Griffin ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

b. Motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan

c. Kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan

d. Lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Jika perusahaan berhadapan dengan persoalan lingkungan kerja, barangkali tidaklah terlalu sulit untuk melakukan langkah antisipatif dan korektif terhadap persoalan tersebut, akan tetapi jika perusahaan berhadapan dengan persoalan motivasi dari tenaga kerjanya, maka solusi atau langkah penyelesaiannya menjadi tidak mudah karena motivasi terkait dengan sesuatu yang bersifat tidak dapat diukur (*intangibles*) dan tidak dapat dilihat secara kasat mata (*invisible*)¹⁸.

Sekarang motivasi dikaitkan dengan tindakan sebab motif yang besar tidak efektif tanpa ada tindakan yang merupakan *follow-up* dari motif tersebut. Oleh karena itu, perlu dipahami terlebih dahulu apa

¹⁷ *Ibid*, hlm 129

¹⁸Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm 235

sebenarnya tindakan itu. Tindakan apapun merupakan salah satu jenis perbuatan manusia. Akan tetapi, perbuatan tersebut mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh orang melakukan kegiatan itu.

Paling sedikit ada dua macam perbuatan, yaitu:

1. Pemikiran (*thinking*), yaitu perbuatan rohani yang menghendaki bekerjanya daya fikir (Otak) manusia.
2. Tindakan (*action*), yakni perbuatan jasmani yang amat membutuhkan gerak otot tubuh manusia. Perbuatan ini mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh yang bersangkutan.¹⁹

Namun, sebenarnya tidak semua perbuatan didorong oleh motif. Perbuatan yang dilakukan dengan sadar memang memiliki motif, dan itulah tindakan. Perbuatan yang dilakukan dengan tidak sadar, tidak memiliki motif. Dalam hubungannya dengan motif, hal itu bukanlah suatu tindakan, tetapi suatu perbuatan tanpa motif. Dengan demikian, jelas bahwa tindakan (*action*) yang dimaksud disini adalah perbuatan yang sadar tujuan. Hal yang perlu dimengerti adalah bahwa tidak selalu dapat diketahui dengan jelas apakah yang menjadi motif dari tindakan seseorang. Hal ini seperti hanya kalau kita ingin mengukur besarnya gunung es dan yang terlihat hanyalah permukaannya saja, sedangkan besarnya gunung es sebenarnya tidak diketahui.²⁰

¹⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), hlm. 282.

²⁰ *Ibid*, hlm.283

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun faktor intrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk bekerja guna mencapai suatu manfaat yang diinginkan diri sendiri maupun orang lain. Menurut Amini “motivasi intrinsik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu”.²¹

Sementara motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang datang dari luar dirinya berbentuk sesuatu yang mengharuskan seseorang bekerja agar kebutuhan dapat dipenuhi. Sesuatu yang dapat mendorong itu biasanya berbentuk material (hadiah).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari pegawai adalah sebagai berikut:²²

a. Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang pegawai antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

²¹Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004), hlm 23

²²Edy Sutrisno, *Op.,Cit* hlm.116-120.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadang kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi agar kepuasan kerja pegawai dapat dipenuhi.

b. Faktor Estern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja pegawai. Adapun faktor-faktor ekstern sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Seorang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, jaminan yang didapatkan berupa promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang *fleksibel*.

Bagi perusahaan besar, sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada pegawai pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut²³

1. Mendorong semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan para pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat kantor.

Tujuan motivasi adalah menyangkut seorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk

²³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm.221

mengerjakannya. Seperti yang sudah dijelaskan dalam suroh Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ

وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.*²⁴

Adapun penjelasan dari ayat ini sebagaimana dijelaskan dalam buku Tafsir Al-Maraghi yaitu: Al-Birr: melakukan kebaikan seluas-luasnya Al-Taqwa: menghindari bahaya yang mengancam seseorang mengenai agama maupun dunianya. Al-Itsm: tiap-tiap dosa dan kemaksiatan. Al-'Udwan: melampui batas-batas syari'at dan adat ('uruf) dalam soal mu'amalat, dan tidak berlaku adil padanya. Dan bertakwalah kamu kepada allah dengan mengikuti sunnah-sunnah allah yang telah ia terangkan kepadamu dalam kitabnya maupun dalam sistem yang berlaku pada makhlukny. Sehingga, kamu tidak kena hukuman allah, yaitu bila kamu menyeleweng dari petunjuknya. Karena, Allah itu sangat berat siksanya terhadap orang yang tidak bertakwa kepadanya dengan cara

²⁴ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art,2004), hlm.106

mengikuti syaria'at dan memelihara sunnah-sunnahnya pada makhluknya. Karena, tidak ada kasihan dan damai lagi bila hukuman Allah telah tiba. Allah memang takkan memerintahkan sesuatu kecuali yang berguna, dan tidak mencegah sesuatu kecuali yang berbahaya.

Hukuman Allah yang dimaksud adalah, memuat hukuman di dunia dan di akhirat, sebagaimana tercantum pada beberapa ayat yang menyatakan hal itu. Ada juga sebagian ayat lain yang hanya memuat salah satunya saja, seperti firman Allah Ta'ala mengenai siksaannya di dunia terhadap berbagai umat.²⁵

Dari beberapa tujuan pemberian motivasi peneliti menyimpulkan bahwa pemberian motivasi dalam suatu perusahaan merupakan suatu alat dan mendorong para pegawai untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan penuh rasa semangat yang dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Teori motivasi menurut para ahli dibawah ini antara lain sebagai berikut:²⁶

a. Teori hierarki motivasi Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hirarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan. Teori ini lebih dikenal dengan sebutan teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of Needs*).

²⁵ Ahmad Mushthafa, *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang:Tohaputra,1987), Hlm.73

²⁶Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 176-177.

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok yang perlu dipenuhi paling awal, karena kebutuhan *fisiologis* itu muncul yang pertama dalam jasmani manusia agar dapat bertahan hidup dalam alam yang fana ini.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Segera setelah suatu kebutuhan secara rasio terpenuhi, kebutuhan kedua menjadi tampak didepan mata. Orang itu sekarang mulai menyadari perlu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan. Manusia didorong oleh kebutuhan yang tak terpenuhi, bukan kebutuhan yang telah terpenuhi. Kebutuhan akan perlindungan dan keselamatan. Dapat dijumpai dalam hal-hal seperti masyarakat yang teratur, jabatan tetap, asuransi, agama, tabungan dan sebagainya yang merupakan faktor-faktor yang dapat melindungi dari bahaya, masa depan dan ancaman.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Segera kebutuhan untuk melanjutkan keberadaan terpenuhi, tiga buah jenis kebutuhan yang lebih tinggi dari prioritas yang lebih rendah akan muncul. Kebutuhan akan cinta (beberapa penulis menyebutkan (kebutuhan sosial) mencakup kebutuhan kasih sayang dan hasrat untuk berkumpul dengan orang lain. Tampaknya kebutuhan ini merupakan kodrat manusia sebagai mencintai dicintai, dan bersahabat.

4) Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan pengakuan masyarakat, pernyataan diri, dan harga diri. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan mendorong rasa percaya diri, berharga dan berkemampuan. Andaikan seseorang berhasil menunjukkan prestasinya, maka ia pun juga mengharapkan pujian. Dalam hal yang demikian mungkin kemampuannya akan bertambah.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri(*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan terakhir ini menggambarkan kebutuhan akan pengakuan dari orang-orang sekitarnya bahwa dirinya itu mempunyai kemampuan tertentu.

d. Motivasi Kerja dalam Islam

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat (62) 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan yang memenuhi kebutuhan dengan cara

mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT .

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (Intern) maupun dari luar (Ekstern). Hal itu tidak bertentangan dengan ajaran Islam yang menyeru agar manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2

Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto Tahun 2013	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan

		Karyawan Cv Haragon Surabaya	regresi linier berganda	operator alat berat CV Haragon surabaya. ²⁷
2	Rini Eriska Siregar Tahun 2014	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Panyabungan	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS	Hasil dari penelitiannya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan hasil uji t yang diperoleh sebesar $t = 4.056$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.056 > 1.771$. ²⁸
3	Fitri Isnayni Harahap Tahun 2015	Pengaruh Nilai Taksiran terhadap Motivasi Nasabah Dalam menggadai Emas Di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.	Metode analisis yang digunakan adalah metode Statistik deskriptif dengan pendekatan korelasasi sederhana dan menggunakan program SPSS	Hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan nilai taksiran terhadap motivasi nasabah dalam menggunakan emas di pegadaian (persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan dibuktikan dengan analisis korelasi diperoleh angka besar 0,440. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 4.703 > t_{tabel} = 1,661$ dengan taraf signifikan 0,05 Nilai $R^2 = 0,194$ yang menunjukkan seberapa besar nilai taksiran dapat berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam menggadai emas, dari nilai R^2 diketahui bahwa variabel nilai taksiran dapat berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam menggadai emas sebesar 0,194 atau 19,4% sisanya sebanyak 80,6% motivasi nasabah dalam menggadai emas dipengaruhi oleh faktor lain. ²⁹
4	Risnawati Tahun 2015	Pengaruh Pelayanan dan Motivasi	Analisis yang digunakan adalah	Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,422 > 1.679$ dan $2,418 > 1,679$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Nilai $r^2 = 0,280$

²⁷ . Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya"(dalam jurnal Agora volume I No 3, 2013) di akses pada 17 februari 2016 jam 10.50 Wib

²⁸ Rini Eriska Siregar, "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan"(Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2014), hlm. 62

²⁹ Fitri Isnayni Harahap, "Pengaruh Nilai Taksiran Motivasi Nasabah Dalam Mmenggadai Emas Di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan" (skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2015), hlm. 63

		Terhadap Nasabah Produk M3.50 TP.PNM (Persero) UlaMM Syariah Panyabungan.	regresi linier berganda dan didukung oleh uji validitas, uji reliabelitas, uji hipotesis, uji F, uji asumsi klasik.	menunjukkan bahwa 28% variabel pelayanan dan motivasi dapat mempengaruhi nasabah produk M3.50. Dengan hasil uji $F = 6,433$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,433 > 2,92$, maka hipotesis diterima. ³⁰
5	Fitriani Hasibuan 2015	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan	Analisis yang digunakan regresi linier sederhana, uji validitas dan reliabilitas dan koefisien d eterminasi serta untuk melihat signifikan nya dilihat menggunakan uji t.	Hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan. Hal ini dibuktikan dengan analisis korelasi sebesar 0,889 yang memiliki interpretasi yang “sangat kuat”. Uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} = 8,258 > t_{tabel} = 1,374$ dengan taraf signifikan 0,05. Nilai $R^2 = 0,791$ atau 79,1% artinya bahwa variabel motivasi kerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dari hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi $Y' = 11,629 + 0,860X$, yang artinya setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,860 satuan. ³¹

Penelitian Leonardo menggunakan variabel x_1 penelitiannya variabel x_2 motivasi sedangkan penelitian saya menggunakan variabel x (motivasi), dan metodologi yang digunakan Leonardo Agus dan

³⁰ Risnawati, “Pengaruh Pelayanan dan Motivasi Terhadap Nasabah Produk M3.50 TP.PNM (Persero) UlaMM Syariah Panyabungan” (skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2015), hlm.65

³¹ Fitriani Hasibuan, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan” (skripsi IAIN Padangsidimpuan, 2015), hlm.75

Eddy adalah regresi linier berganda dan penelitian saya menggunakan analisis regresi sederhana.

Penelitian Fitri, berlokasi di Bank Muamalat Kcp Panyabungan sedangkan penelitian saya ini berada di KPPN Padangsidempuan.

Penelitian saudari Fitri menggunakan variabel Y (motivasi) dan penelitian saya menggunakan variabel Y (kinerja pegawai).

Saudari Rosnawati, pada penelitiannya menggunakan variabel Y masalah produk sedangkan penelitian saya ini menggunakan variabel Y kinerja pegawai dan metode analisis yang digunakan Fitri analisis regresi sederhana.

Penelitian Fitriani Hasibuan menggunakan variabel Y motivasi sedangkan penelitian saya menggunakan variabel Y kinerja pegawai.

3. Kerangka Berfikir

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia ekonomi merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Pegawai dihadapkan pada rutinitas yang sama setiap hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini Pegawai sangat rentan terhadap kejenuhan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kurang atau hilangnya motivasi karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi Instansi yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sangat disayangkan apabila suatu perusahaan tidak dapat mengelola Pegawainya yang dimilikinya dengan baik. KPPN Padangsidempuan sebagai perusahaan

yang diteliti harus jeli melihat hal-hal yang bisa membuat Pegawainya termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 1



4. Hipotesis

1. H_0 = Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan
2. H_a = Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara KPPN Padangsidimpuan yang berlokasi di Jalan Kenanga No. 50, Kota Padangsidimpuan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2016 sampai dengan September 2016

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.¹

C. Populasi dan Sampel

Populasi (*population* atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian pada suatu penelitian (pengamatan).² Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai KPPN Padangsidimpuan yang berjumlah 41 orang.

Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.³ Karena populasinya yang cukup sedikit, maka peneliti tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto

¹ Syaifuddin Azwar, *metode penelitian* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2004), hlm. 5

² Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan praktis Memahami Bidang Penelitian, Bidang sosial-Administrasi-Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119

³ Sugiyono, *metodologi penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & B* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115

bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.⁴ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi untuk diteliti.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.⁵ Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner). Angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.⁶

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1. Teknik pengumpulan data ke perpustakaan, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dari literatur yang relevan.
2. Teknik pengumpulan data lapangan, teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner disusun menurut skala likert. Yang disusun dengan tingkat sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif dan untuk keperluan analisis data yang terkumpul diubah menjadi data kuantitatif. Pengubahan ini disesuaikan dengan sifat pernyataan yang jawaban SS

⁴ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm.104

⁵ *Ibid*, hlm. 123

⁶ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Media, 2002), hlm. 114

diberi skor 5, S diberi skor 4, KS diberi skor 3, TS diberi skor 2, STS diberi skor 1.

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Angket ini menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
skala likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak

valid. Untuk mengetahui validitas menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu:⁷

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini. (a). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. (b). Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dirumuskan:⁸

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

F. Uji Normalitas dan Linieritas

1. Uji Normalitas

⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponogoro, 2006), hlm. 45.

⁸Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Op. Cit.*, hlm. 111

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah uji *one sampel kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.⁹

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.¹⁰ Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan *Test For Linearity* pada taraf

⁹*Ibid.*, hlm. 28.

¹⁰ Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hlm. 47.

signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari nilai 0,05,¹¹

G. Teknik Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Adapun versi SPSS yang digunakan adalah SPSS versi 22. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai di KPPN Padangsidimpuan . Persamaan regresi untuk regresi linier sederhana sebagai berikut:¹²

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y	: kinerja pegawai
X	: pemberian motivasi
a	: konstanta
b	: koefisien regresi
e	: <i>Error of estimate</i>

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan pemberian motivasi menjelaskan kinerja pegawai. Uji R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

¹¹ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data terpraktisi*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 79.

¹²*Ibid.*, hlm. 135-143.

variasi kinerja pegawai. Dimana R^2 nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$ semakin besar R^2 maka pemberian motivasi semakin dekat hubungannya dengan kinerja pegawai, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k)$.¹³

Ha : Diterima jika t hitung $>$ t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai

Ho : Ditolak jika t hitung $<$ t tabel, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

¹³Triton Prawira Budi, *spss 13.0 Terapan: Riset statistik Parametrik* (Yogyakarta: Cv. Andi offse, 2006), hlm. 156.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)

Padangsidempuan.

1. Sejarah Singkat KPPN Padangsidempuan.

Sebagai salah satu instansi vertikal pada Ditjen Perbendaharaan, KPPN Padangsidempuan memiliki sejarah panjang yang dapat diuraikan secara singkat di bawah ini. Pada awalnya, pada zaman penjajahan Belanda, dibentuk sebuah Kantor bernama *Central Kantor Voor De Comptabiliteit* (CKC) atau Kantor Pusat Perbendaharaan Negara KPPN yang terletak di jalan Sudirman Padangsidempuan. Hal ini sangat istimewa bagi KPPN Padangsidempuan, karena pada waktu itu hanya ada sembilan buah CKC di seluruh Indonesia, yang tersebar di Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. CKC melaksanakan Fungsi *Comptabel* yang dalam perkembangannya dilaksanakan oleh Kantor Kas Negara KKN.

Pada Tahun 1964 berdasarkan keputusan Menteri Pendapatan, Pembiayaan, dan pengawasan, No.PKN/1/64 tgl 22 Desember 1964, KPPN, KKN dan Kantor pengawasan Kas (KPK) diintegrasikan menjadi Kantor Bendahara Negara (KBN). Pada tahun 1983, KBN pecah, menjadi Kantor Perbendaharaan Negara (KPN) dan Kantor Kas Negara (KKN), berdasarkan SK Menteri Keuangan No. 205/ KMK.01/1983 tanggal 3 Maret 1983. Atas pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui percepatan pelayanan dan efisiensi dalam penyaluran dana APBN, maka dilakukan pemangkasan jalur birokrasi. Pada tahun 1989

dengan SK Menteri Keuangan No. 645/ KMK.01/ 1989 KPN dan KKN digabung kembali menjadi satu dengan sistem pelayanan satu atap (SAMSAT). Perubahan yang terjadi dengan sistem ini antara lain adalah adanya beban kerja KPKN yang dialihkan ke PT.Taspen dan Perum Asabri, serta pembayaran melalui sistem perbankan.¹

Untuk mendukung usaha peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pada tahun 2004 KPN berubah nomenklatur menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara KPPN dengan SK Menteri Keuangan No. 302/ KMK.01/2004. Perubahan tidak berhenti sampai di sini, KPPN terus berbenah dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Keuangan No. 101/PMK. 01/ 2008 yang mengatur tentang tipology KPPN Padangsidempuan adalah tipe A1.

Pada bulan Oktober 2012, KPPN Padangsidempuan ditetapkan menjadi Kantor percontohan dengan keputusan Dirjen Perbendaharaan No.KEP 163/PB/2012. Perubahan terakhir pada struktur organisasi diatur dengan PMK No.169/ PMK. 01/2012. Dengan penambahan satu posisi jabatan eselon IV, yaitu seksi Manajemen Satker dan Keputusan Internal.

¹Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidempuan, di akses pada 10 juni 2016, <http://kppnpadangsidempuan.net>

2. Visi dan Misi KPPN Padangsidempuan

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Kantor Pelayanan perbendaharaan Negara Padangsidempuan mempunyai visi sebagai berikut:

“Menjadi pelaksanaan fungsi bendahara umum Negara di daerah yang handal, profesional, transparan, dan akuntabel dalam rangka mewujudkan perekonomian nasional yang tangguh untuk mencapai kesejahteraan masyarakat”.

Pada visi di atas yang di maksud dengan mengolah Perbendaharaan Negara adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidempuan merupakan lembaga yang mempunyai tugas menyalurkan dana APBN secara benar dan tepat waktu, mengupayakan tercapainya target PNBPN, mewujudkan laporan pertanggung jawaban bendahara umum secara benar dan tepat waktu serta pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan APBN. Dalam visi yang terkandung maksud pengolahan Perbendaharaan Negara dikakukan secara profesional yang berarti pelaksanaan fungsi-fungsi Treasty yang bertaraf internasional , modren yaitu pelaksanaan fungsi- fungsi treasty yang megedepankan *good governance* dan dapat dipertanggung jawaban sesuai ketentuan perundang- undangan. Kemudian Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidempuan harus dapat menjalankan fungsinya secara efektif, efesien, penuh tanggung jawab dan dengan kesadaran tinggi sebagai institusi terdepan yang terhadap langsung dengan institusi pemerintah dan selalu memberikan pelayanan

yang memuaskan kepada masyarakat, tanpa mengorbankan peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, Kantor Pelayanan Perbendahraan Negara Padangsidimpuan menerjemahkan menjadi beberapa misi, yaitu:

1. Mewujudkan pengelolaan kas dan investasi yang pruden, efisien, dan optimal.
2. Mendukung kinerja pelaksanaan anggaran dengan tepat waktu, efektif, dan akuntabel.
3. Mewujudkan akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan, dan tepat waktu.
4. Mengembangkan kapasitas pendukung sistem perbendaharaan yang handal, profesional, dan modern.

B. Tujuan dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penata usaha penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan undang-undang. Dalam menjalankan tugas tersebut, KPPN Padangsidimpuan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut²

² Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jendral Perbendaharaan*

1. Pengujian terhadap dokumen surat perintah pembayaran berdasarkan peraturan undang-undang.
2. Penerbitan surat perintah pencarian dana dari kas negara atas nama Menteri Keuangan (Bendahara Umum Negara).
3. Penyaluran pembiayaan atas beban APBN.
4. Penilaian dan pengesahan terhadap penggunaan uang yang telah disalurkan.
5. Penatausahaan pemerintah dan penyaluran negara melalui dan dari kas negara.
6. Pengiriman dan penerimaan kiriman uang.
7. Penyusunan laporan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Negara.
8. Penyusunan laporan realisasi pembiayaan yang berasal dari pinjaman dan hibah luar negeri.
9. Penatausahaan penerimaan Negara Bukan Pajak (APBN).
10. Penyelenggaraan verifikasi transaksi keuangan dan akuntansi.
11. Pembuatan tanggapan dan penyelesaian temuan hasil pemeriksaan.
12. Pelaksanaan kehumasan.
13. Menjamin kelancaran pencairan dana APBN secara tepat sasaran, tepat waktu dan tepat jumlah.
14. Mengolah penerimaan negara secara profesional dan akuntabel.
15. Mewujudkan pelaporan pertanggung jawaban APBN yang akurat dan tepat waktu.

C. Struktur Organisasi

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidimpuan yang merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal perbendaharaan berdasarkan peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 yang bertipe A1, terdiri dari³

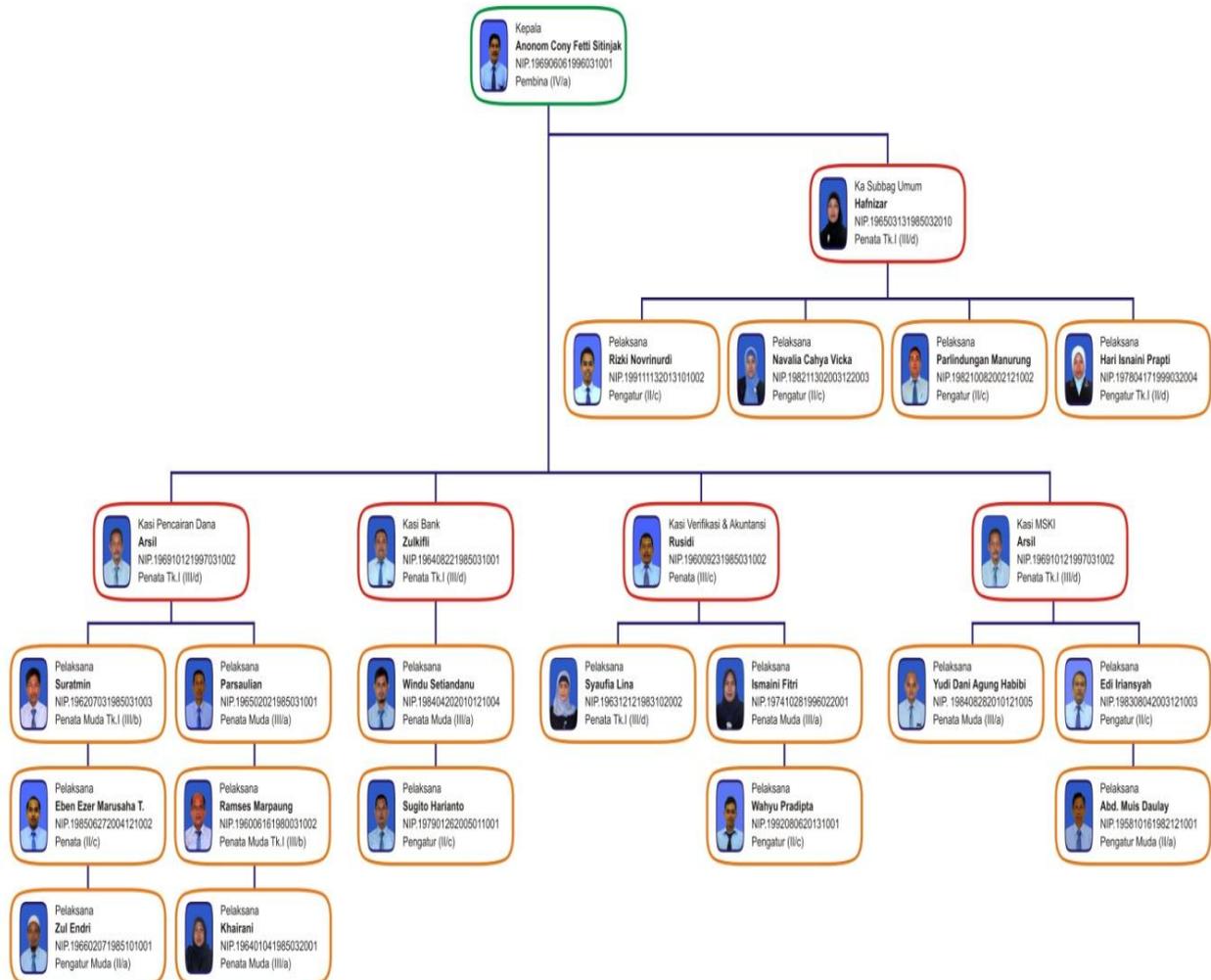
1. Subbagian Umum
2. Seksi Pencarian Dana
3. Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal (MSKI)
4. Seksi Bank
5. Seksi Verifikasi dan Akuntansi

³ Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padangsidimpuan, di akses pada 10 juni 2016, <http://kppnpadangsidimpuan.net/strukturorganisasi.php>

Gambar 4.1



STRUKTUR ORGANISASI KPPN PADANGSIDEMPUAN



Struktur organisasi KPPN padangsidempuan berdasarkan peraturan Menteri Keuangan No. 169/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Instansi Vertikal Direktorat Jendral Perbendaharaan, KPPN Padangsidempuan, sebagai tipe A1, dipimpin oleh seorang kepala kantor

eselon IIIa. Di bawah kepala kantor, terdapat lima pejabat eselon IVa, yaitu Subbagian Umum, seksi pencairan Dana, seksi manajemen Satker dan kepatuhan Internal, Seksi Bank, Seksi Vertikal dan Akuntansi, serta dibantu oleh kelompok jabatan Fungsional.

PEMBAGIAN TUGAS DI KPPN PADANGSIDIMPUAN

1) Seksi Pencairan Dana

Seksi pencairan dana pasca penerapan proses bisnis baru akan mempunyai tugas melayani satuan kerja mulai dari proses pendaftaran tagihan sampai dengan pembayaran yang meliputi: pengujian resume tagihan dan SPM, penerbitan SPPT (Surat Persetujuan Pembayaran Tagihan), penerbitan surat pengesahan pendapatan dan belanja (Badan Layanan Umum) BLU, pengelolaan data kontrak, data supplier, dan belanja pegawai satker, serta monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran satker.

2) Seksi Bank

Seksi bank mempunyai tugas melakukan penyelesaian transaksi pencairan dana dengan penerbitan SP2D atas tagihan yang telah jatuh tempo sesuai SPPT yang telah diterbitkan oleh seksi pencairan dana, melaksanakan fungsi manajemen kas, pengelolaan rekening kuasa BUN dan Bendahara serta penatausahaan pengembalian pendapatan/penerimaan Negara.

3) Seksi Verifikasi dan Akuntansi

Seksi verifikasi dan akuntansi mempunyai tugas untuk melakukan rekonsiliasi laporan akuntansi, penyusunan laporan keuangan

tingkat kuasa BUN, realisasi dan analisis kinerja anggaran serta analisis data statistik laporan keuangan regional.

4) Seksi Manajemen Satuan Kerja dan Kepatuhan Internal

Seksi manajemen satuan kerja dan kepatuhan internal akan mempunyai tugas melakukan pembinaan dan bimbingan teknis pengelolaan perbendaharaan, fungsi *customer service*, *supervisi teknis* SPAN dan *helpdesk* SKTI, pemantauan standar kualitas layanan KPPN, penyediaan layanan perbendaharaan, manajemen risiko, kepatuhan dan pengendalian internal serta pemantauan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin.

5) Subbagian Umum

Subbagian umum sebagai supporting unit pada prinsipnya tugas pokok dan fungsinya saat ini. Subbagian umum KPPN mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengelolaan organisasi, kinerja, SDM, dan keuangan, manajemen risiko, pengendalian internal serta tata usaha, rumah tangga dan kehumasan.

D. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi KPPN Padangsidimpuan secara optimal, efisien, dan efektif serta mampu memberikan pelayanan yang prima, perlu didukung dengan tersedianya sumber daya yang memadai baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari instansi pemerintah. Dalam lingkungan KPPN Padangsidimpuan mempunyai formasi 1 orang kepala kantor, 1

orang kepala Subbagian umum dan 3 orang kepala seksi, dan 1 seksi dijabat oleh Plt yaitu seksi manajemen satker dan kepatuhan internal, sedangkan posisi pegawai pada KPPN Padangsidempuan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Jumlah pegawai KPPN Padangsidempuan
Berdasarkan Golongan
Per 31 Desember 2014

No	Satuan Kerja	Gol.I	Gol.II	Gol.III	Gol. IV	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	-	-	-	1	1
2	Subbag Umum	-	4	1	-	5
3	Seksi Pencairan Dana	-	2	5	-	7
4	Seksi MSKI	-	3	1	-	4
5	Seksi Bank	-	1	2	-	3
6	Seksi Vera	-	2	1	-	3
JUMLAH		-	12	10	1	23

Tabel. 4.2
Jumlah Pegawai KPPN Padangsidempuan
Berdasarkan Pendidikan
Periode, 31 Desember 2014

No	Satuan Kerja	S D	SLT P	SLT A	D1	DIII	S1/DIV	S2	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	-	-	-	-	-	1	-	1
2	Subbag Umum	-	-	-	2	1	2	-	5
3	Seksi Pencairan Dana	-	1	4	1	-	1	-	7
4	Seksi MSKI	-	1	-	1	-	2	-	4
5	Seksi Bank	-	-	1	-	-	2	-	3
6	Seksi Vera	-	-	-	-	1	2	-	3
JUMLAH		-	2	5	4	2	10	-	23

Jam kerja dan jam pelayanan KPPN Padangsidempuan .

1. Jam Pelayanan:

Senin s.d Kamis

08.00 s.d 12.15

12.15 s.d 13.00-Istrahat

13.00 s.d 17.00

Jumat

08.00 s.d 11.30

11.30 s.d 13.30- Istrahat

13.30 s.d 15.00

2. Jam Kerja:

Senin s.d Kamis

07.30 s.d 12.15

12.15 s.d 13.00-Istrahat

13.00 s.d 17.00

Jumat

07.30 s.d 11.30

11.30 s.d 13.15- Istrahat

13.15 s.d 17.00

E. Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya

1. Sistem pengupahan di KPPN Padangsidempuan
 - a. Gaji PNS
 - b. Tunjangan Kinerja
2. Fasilitas di KPPN Padangsidempuan
 - a. Rumah dinas untuk pejabat esolan III
 - b. Rumah dinas untuk kepala seksi IV
 - c. Rumah dinas untuk pelaksana
 - d. Kereta dinas untuk operasional kantor.

F. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Dimana uji coba yang dilakukan kepada 41 pegawai untuk mencari validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 41 responden dengan pernyataan untuk variabel pemberian motivasi (X), 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), dan r tabel signifikansi 5% dari derajat kebebasan $df = n - 2$ ($41 - 2 = 39$) sehingga r tabel diperoleh 0,285 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan tersebut valid atau tidak.

Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai total *pearson correlation item* pada output SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil uji validitas pemberian motivasi (X)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan

1	0,595	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 39$. Pada taraf signifikansi 5 % sehingga diperoleh tabel = 0,316	Valid
2	0,373		Valid
3	0,417		Valid
4	0,492		Valid
5	0,502		Valid
6	0,536		Valid
7	0,271		Valid
8	0,348		Valid
9	0,343		Valid
10	0,721		Valid

Sumber: output SPSS Versi 22

Tabel4.4
Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,699	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 39$. Pada taraf signifikansi 5 % sehingga diperoleh tabel = 0,316	Valid
2	0,397		Valid
3	0,597		Valid
4	0,448		Valid
5	0,479		Valid
6	0,435		Valid
7	0,597		Valid
8	0,661		Valid
9	0,402		Valid
10	0,699		Valid

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan dari variabel pemberian motivasi (X) dan 10 pertanyaan dari variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan bahwa semua pertanyaan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka hasilnya valid yang artinya pernyataan-pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil uji reliabilitas pada variabel pemberian motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,791 > 0,60$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa butir-butir angket pemberian motivasi (X) dinyatakan reliabel. Artinya variabel pemberian motivasi menunjukkan terjadinya konsisten atau kesesuaian dalam kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel diatas menunjukkan nilai variabel keputusan pembelian (Y), sebesar $0,844 > 0,60$ dapat disimpulkan variabel (Y) terjadi reliabel, yang artinya adanya kesesuaian pemberian motivasi dalam mengukur kinerja pegawai.

G. Uji normalitas dan Linieritas

1. Uji Normalitas

Uji *one sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak dengan melihat nilai signifikansi. Jika signifikansi kurang dari 0,05, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil perhitungan Uji *one sample kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ITEM_X	ITEM_Y
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,32	39,73
	Std. Deviation	3,933	4,444
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,109
	Positive	,108	,100
	Negative	-,118	-,109
Test Statistic		,118	,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,160 ^c	,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.

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig* (2 – tailed) dari variabel pemberian motivasi (X) sebesar 0,160 karena signifikansi lebih besar 0,05 ($0,160 > 0,05$). dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,200, karena signifikansi lebih besar 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka hasil penelitian ini dikatakan normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier sederhana. Pengujian pada SPSS 22 dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari nilai 0,05. Diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel.4.8

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ITEM_Y *	Between	(Combined)	323,465	12	26,955	1,618	,143
ITEM_X	Groups	Linearity	158,795	1	158,795	9,529	,005
		Deviation from Linearity	164,671	11	14,970	,898	,554
Within Groups			466,583	28	16,664		
Total			790,049	40			

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat dilihat dari taraf nilai signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar 0,05. Karena signifikansi dari 0,05. Maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel pemberian motivasi

(X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Nilai regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,816	6,389		3,101	,004
	ITEM_X	,507	,162	,448	3,132	,003

a. Dependent Variable: ITEM_Y

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari hasil tabel *Coefficients* di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* dan B. Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,816 + 0,507 X$$

Artinya:

- a. Nilai konstan (a) adalah 19,816 dapat diartikan jika pemberian motivasi nilainya adalah 0,04 maka keputusan pembelian nilainya 19,856
- b. Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (b) bernilai positif yaitu 19,816 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1,00. Maka keputusan kinerja pegawai sebesar 0,507

- c. Berdasarkan model regresi di atas maka *standar error* yang diperoleh adalah 0,162 berarti tingkat *error* persamaan model regresi sebesar 16,2%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,448 ^a	,201	,181	4,023	2,738

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat dilihat model *summery* besarnya *R Squaere* adalah 0,201 atau 20,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan *standart eror estimate* sebesar 4,023 semakin kecil *standart error of the estimate* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel *dependen* (kinerja pegawai).

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat apakah pemberian motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap keputusan pembelian atau untuk mengetahui signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,816	6,389		3,101	,004
Motivasi	,507	,162	,448	3,132	,003

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber: output SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat dilihat kesignifikan hubungan antara variabel dengan menggunakan uji-t, dengan hasil uji-t_{hitung} = 3,132 di uji taraf signifikan 5% dengan df = n-2 (41-2 = 39) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} = 1,685. Hasil analisis data menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} (3,132 > 1,685) atau Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong bagi setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan aktivitas kerja, sehingga dapat memperoleh tujuan dan hasil yang maksimal. Bagi seorang karyawan motivasi bertujuan

untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan instansi sesuai yang diharapkan.

Adapun kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (instansi) dan sejauh mana instansi itu bisa mensejahterakan keberhasilan keuangan. Akan tetapi kinerja tidak hanya dikaitkan dengan keberhasilan keuangan saja, melainkan kinerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara KPPN Padangsidimpuan.

Dari hasil analisis data penelitian pengujian uji Parsial (uji-t) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,132 > 1,685$) atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *R Square* adalah 201. Artinya 20,1% Kinerja pegawai itu dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Hasil uji dari normalitas nilai signifikansi *Asymp. Sig* (2 – tailed) dari variabel pemberian motivasi (X) sebesar 0,160 karena signifikansi lebih besar 0,05 ($0,160 > 0,05$). dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,200, karena signifikansi lebih besar 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka hasil penelitian ini dikatakan normal.

Jadi berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPN Padangsidimpuan.

J. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan pada metodologi penelitian agar mendapatkan hasil sebaikmungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Penulis tidak mampu mengontrol semua pegawai dalam menjawab angket yang diberikan, apakah pegawai memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh yang positif antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari uji koefisien determinasi *R Square* 0,201. Atau 20,1% kinerja pegawai itu dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi dan 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk Uji parsial (uji-t) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,132 > 1,685$) atau H_a diterima dan H_0 ditolak. maka motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidempuan. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 507 yang berarti bahwa jika motivasi yang diberikan sebanyak satu 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 503.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Kantor pelayanan perbendaharaan negara sebaiknya meningkatkan motivasi agar tercipta kinerja yang baik oleh karyawan. Apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka hasil kerja akan semakin meningkat.
2. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan *indicator* lainnya seperti kompensasi, dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Perilaku Organisasi* Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004
- Arry Slamet & Ernawati lestari. *Manajemen, Eight Edition*, DKI: PT Indeks, 2007
- Bryan Johannes Tampi, “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado)*”, dalam jurnal *Acta Diurma* volume III No 4, 2014
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data terpraktisi*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *pengantar manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005
- Gary Desseler. *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT.Indeks, 2009
- Gary Desker, *manajemen sumber daya manusia* Jakarta, PT Indeks, 2009
- George R.Terry. *prinsip-prinsip manajemen*, Jakarta: Radar Jaya Offset, 1993
- Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Media, 2002

- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Diponogoro, 2006
- Jubilee Enterprise, *SPSS untuk Pemula* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014
- Komaruddin, *manajemen berdasarkan sasaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan praktis Memahami Bidang Penelitian, Bidang sosial-Administrasi-Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia, 2011
- M.Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial* Jakarta: Kencana 2006
- Melayu S.P, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* ,Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi aksara,2010
- R. Wayney Mondy, *Manajemen Sumber daya Manusia* Jakarta: Erlangga,2008.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Anggota IKAPI, 2006.

- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung: Anggota kapi*, 2007
- Siagian Sondang P, *teori motivasi dan aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Anggota IKAPI 2000
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Sugiyono, *Metodologi penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Stephen P. Robbins & Timoth A. Judge, *Perilaku organisasi* Jakarta: Salemba empat, 2007.
- Syaifuddin Azwar, *Metode penelitian*, Yokyakarta: Pustaka pelajar ,2004.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008
- Veithza Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014

KUTIPAN SUMBER SKRIPSI

- Harahap Fitri Isnayni , “*Pengaruh Nilai Taksiran Motivasi Nasabah Dalam Mmenggadaikan Emas Di PT. Pegadaian (Persero)*

- Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan” skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2015*
- Hasibuan Fitriani, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan*” skripsi IAIN Padangsidempuan, 2015
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, dalam jurnal Agora volume I No 3, 2013
- Risnawati, “*Pengaruh Pelayanan dan Motivasi Terhadap Nasabah Produk M3.50 TP.PNM (Persero) UlaMM Syariah Panyabungan*” skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2015
- Siregar Rini Eriska, *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan” Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2014*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : WINDA
Nim : 12 230 0086
Tempat/ Tanggal Lahir : Aek Pardomuan 17 Juli 1993
Alamat : Aek Pardomuan Kec.Angkola Sangkunur,
KabupatenTapanuli Selatan

Nama Orang Tua

Ayah : Pil Bahri Hasibuan
Ibu : Nuraini Simanjuntak
Alamat : Aek Pardomuan Kec. Angkola Sangkunur,
KabupatenTapanuli Selatan

B. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 101304 Huta Jawa Kec.Angkola Sangkunur Tamat Tahun 2006
2. SMP Negeri 1 Angkola Sangkunur Tamat Tahun 2009
3. SMK Negeri 1 Padangsidimpuan Tamat Tahun 2012
4. Masuk IAIN Padangsidimpuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan
Ekonomi Syariah (ES) Tahun 2012

DAFTAR PERTANYAAN

C. Angket Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.					
2	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti pakaian dan makan secara wajar sudah terpenuhi.					
3	Saya merasa tenang dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa nyaman diperusahaan ini.					
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
5	Saya senang bekerja pada perusahaan ini karna memiliki wawasan yang lebih luas.					
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.					
7	Saya tidak merasa terbebani dalam pekerjaan yang diberikan pada perusahaan ini.					
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.					
10	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini dengan pekerjaan yang diberikan.					

D. Angket Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif				
		SS	S	KS	T S	ST S
1	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Ada briefing yang dilaksanakan setiap pagi pada hari kerja.					
3	Tanpa adanya pelatihan membuat kemampuan saya menurun.					
4	Saya jarang menerima motivasi untuk meningkatkan kerja.					
5	Pemberian motivasi dari pimpinan membuat saya giat bekerja.					
6	Pelatihan bisa meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
7	Pekerjaan berjalan dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan.					
8	Saya merasa senang bekerja karna lingkungannya terasa nyaman.					
9	Saya merasa senang karna pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai fatner yang baik					
10	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

Lampiran: 2**Tabulasi Angket Sebelum Uji Validitas Pemberian Motivasi
Pemberian Motivasi (X)**

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	38
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
8	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
14	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	36
15	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	44
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
17	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
21	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
22	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38
23	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
24	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	38
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
26	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
27	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
28	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
29	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	41
30	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	38
31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
33	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	42
34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34
35	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	42
36	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35
37	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
38	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	36
39	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	44
40	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	40
41	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	42

Lampiran: 3**Tabulasi Angket Sebelum Uji Validitas Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai (Y)**

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	41
2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
6	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35
7	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
12	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
13	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
15	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
17	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	42
18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
19	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
20	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	43
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
24	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	41
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	45
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
28	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	46
29	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
31	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	41
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
33	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	40
34	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
35	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
36	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
37	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	40
38	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	40
39	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	37
40	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	38
41	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	36

Lampiran 4

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEMTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	,552**	,799**	,424**	,214	,340*	,058	,171	-,017	,582**	,699**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,179	,030	,718	,286	,918	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM2	Pearson Correlation	,552**	1	,456**	,359*	,136	,138	,121	-,007	,010	,294	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,021	,396	,390	,451	,964	,949	,062	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM3	Pearson Correlation	,799**	,456**	1	,468**	,095	,263	-,040	-,050	-,145	,346*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,002	,553	,097	,804	,757	,367	,027	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM4	Pearson Correlation	,424**	,359*	,468**	1	,365*	,435**	,011	,072	,041	,399**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,006	,021	,002		,019	,004	,944	,653	,799	,010	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM5	Pearson Correlation	,214	,136	,095	,365*	1	,477**	,109	,297	,392*	,502**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,179	,396	,553	,019		,002	,499	,059	,011	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM6	Pearson Correlation	,340*	,138	,263	,435**	,477**	1	,044	,230	,259	,578**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,030	,390	,097	,004	,002		,786	,148	,103	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM7	Pearson Correlation	,058	,121	-,040	,011	,109	,044	1	,265	,682**	,229	,410**
	Sig. (2-tailed)	,718	,451	,804	,944	,499	,786		,094	,000	,149	,008
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM8	Pearson Correlation	,171	-,007	-,050	,072	,297	,230	,265	1	,387*	,458**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,286	,964	,757	,653	,059	,148	,094		,012	,003	,002

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM9	Pearson Correlation	-,017	,010	-,145	,041	,392*	,259	,682**	,387*	1	,259	,488**
	Sig. (2-tailed)	,918	,949	,367	,799	,011	,103	,000	,012		,102	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM10	Pearson Correlation	,582**	,294	,346*	,399**	,502**	,578**	,229	,458**	,259	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,027	,010	,001	,000	,149	,003	,102		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEMTOTAL	Pearson Correlation	,699**	,522**	,530**	,608**	,629**	,663**	,410**	,477**	,488**	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,002	,001	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEMTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	,322*	,401**	,247	,157	,442**	,401**	,717**	,300	1,000**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,040	,009	,120	,328	,004	,009	,000	,057	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM2	Pearson Correlation	,322*	1	,069	,286	,334*	,268	,069	,592**	,162	,322*	,532**
	Sig. (2-tailed)	,040		,670	,070	,033	,091	,670	,000	,311	,040	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM3	Pearson Correlation	,401**	,069	1	,390*	,377*	,248	1,000**	,353*	,171	,401**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,009	,670		,012	,015	,118	,000	,023	,285	,009	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM4	Pearson Correlation	,247	,286	,390*	1	,369*	,072	,390*	,300	,317*	,247	,551**
	Sig. (2-tailed)	,120	,070	,012		,018	,656	,012	,057	,044	,120	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM5	Pearson Correlation	,157	,334*	,377*	,369*	1	,393*	,377*	,239	,448**	,157	,594**
	Sig. (2-tailed)	,328	,033	,015	,018		,011	,015	,132	,003	,328	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM6	Pearson Correlation	,442**	,268	,248	,072	,393*	1	,248	,186	,276	,442**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,004	,091	,118	,656	,011		,118	,244	,081	,004	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM7	Pearson Correlation	,401**	,069	1,000**	,390*	,377*	,248	1	,353*	,171	,401**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,009	,670	,000	,012	,015	,118		,023	,285	,009	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM8	Pearson Correlation	,717**	,592**	,353*	,300	,239	,186	,353*	1	,301	,717**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023	,057	,132	,244	,023		,056	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM9	Pearson Correlation	,300	,162	,171	,317*	,448**	,276	,171	,301	1	,300	,524**
	Sig. (2-tailed)	,057	,311	,285	,044	,003	,081	,285	,056		,057	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEM10	Pearson Correlation	1,000**	,322*	,401**	,247	,157	,442**	,401**	,717**	,300	1	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,009	,120	,328	,004	,009	,000	,057		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ITEMTOTAL	Pearson Correlation	,773**	,532**	,701**	,551**	,594**	,539**	,701**	,745**	,524**	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran: 6

Hasil Uji Realibilitas Pemberian Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

Lampiran:7

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Lampiran: 8

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ITEM_X	ITEM_Y
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,32	39,73
	Std. Deviation	3,933	4,444
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,109
	Positive	,108	,100
	Negative	-,118	-,109
Test Statistic		,118	,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,160 ^c	,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.

Lampiran: 9

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ITEM_Y * ITEM_X	Between	(Combined)	323,465	12	26,955	1,618	,143
	Groups	Linearity	158,795	1	158,795	9,529	,005
		Deviation from Linearity	164,671	11	14,970	,898	,554
	Within Groups		466,583	28	16,664		
Total			790,049	40			

Lampiran : 10

**Uji Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,816	6,389		3,101	,004
	Pemberian Motivasi	,507	,162	,448	3,132	,003

a. Dependent Variable: ITEM_Y

Lampiran: 11

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,448 ^a	,201	,181	4,023	2,738

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Lampiran: 12

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,816	6,389		3,101	,004
Motivasi	,507	,162	,448	3,132	,003

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Lampiran: 13

Tabel t (pada taraf signifikansi 5%)
I sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0,05	0,025		0,05	0,025		0,05	0,025
1	6,314	12,706	34	1,691	2,032	67	1,668	1,996
2	2,920	4,303	35	1,690	2,030	68	1,668	1,996
3	2,353	3,182	36	1,688	2,028	69	1,667	1,995
4	2,132	2,776	37	1,687	2,026	70	1,667	1,994
5	2,015	2,571	38	1,686	2,024	71	1,667	1,994
6	1,943	2,443	39	1,685	2,023	72	1,666	1,994
7	1,895	2,365	40	1,684	2,021	73	1,666	1,993
8	1,860	2,306	41	1,683	2,020	74	1,666	1,993
9	1,833	2,262	42	1,682	2,018	75	1,665	1,992
10	1,813	2,228	43	1,681	2,017	76	1,665	1,992
11	1,796	2,201	44	1,680	2,015	77	1,665	1,991
12	1,782	2,179	45	1,679	2,014	78	1,665	1,991
13	1,771	2,160	46	1,679	2,013	79	1,664	1,991
14	1,761	2,145	47	1,678	2,012	80	1,664	1,990
15	1,753	2,131	48	1,677	2,011	81	1,664	1,990
16	1,746	2,120	49	1,677	2,010	82	1,664	1,989
17	1,740	2,110	50	1,676	2,009	83	1,663	1,989
18	1,734	2,101	51	1,675	2,008	84	1,663	1,989
19	1,729	2,093	52	1,675	2,007	85	1,663	1,988
20	1,725	2,086	53	1,674	2,006	86	1,663	1,988
21	1,721	2,080	54	1,674	2,005	87	1,663	1,988
22	1,717	2,074	55	1,673	2,004	88	1,662	1,987
23	1,714	2,069	56	1,673	2,003	89	1,662	1,987
24	1,711	2,064	57	1,672	2,003	90	1,662	1,987
25	1,708	2,060	58	1,672	2,002	91	1,662	1,986
26	1,706	2,056	59	1,671	2,001	92	1,662	1,986
27	1,703	2,052	60	1,671	2,000	93	1,661	1,986
28	1,701	2,048	61	1,670	2,000	94	1,661	1,986
29	1,699	2,045	62	1,670	1,999	95	1,661	1,985
30	1,697	2,042	63	1,669	1,998	96	1,661	1,985
31	1,696	2,040	64	1,669	1,998	97	1,661	1,985
32	1,694	2,037	65	1,669	1,997	98	1,661	1,985
33	1,692	2,035	66	1,668	1,997	99	1,660	1,984

Lampiran: 14

**Tabel r (Person Product Moment)
(Level Of Significance 0,05 and 2 Tiled)**

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,977	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,235	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,227	0,296
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,220	0,286
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,213	0,278
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,207	0,270
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,202	0,261
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,195	0,256
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,176	0,230
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,159	0,210
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,148	0,194
15	0,154	0,641	39	0,316	0,408	175	0,138	0,181
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,113	0,148
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,098	0,128
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,088	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,080	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,074	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-48/In.14/G.5a/PP.00.9/ 10 /2016 Padangsidimpuan, 17 Desember 2015
Lampiran : -
Perihal : Pengesahan Judul Dan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth,
Bapak/Ibu:
1. Muhammad Isa, ST., MM
2. Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : winda
NIM : 12 230 0086
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan.**

Berdasarkan hasil sidang Tim pengkajian kelayakan judul skripsi, judul tersebut dapat diterima sebagai judul skripsi, untuk diharapkan kepada bapak/ibu membimbing Mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian di sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:
Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 197800605 201101 1 003

BERSEDIA/TIDAKBERSEDIA
PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH PROVINSI SUMATERA UTARA
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PADANGSIDEMPUAN

Jln. Kenanga No.50 Padangsidempuan 22725
Telp. (0634) 21326,26787 Faks. (0634) 21257
SITUS: www.kppnsidempuan.net

Nomor : S- 00660/ WPB.02/KP.006/2016
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

18 Mei 2016

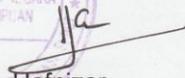
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Jln.T.Rizal Nurdin KM.4,5 Sihitang
Padangsidempuan

Sehubungan surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan Nomor 583/In.14/G/TL.00/03/2016 tanggal 21 Maret 2016 hal tersebut pada pokok surat, Bersama ini kami sampaikan bahwa kami **dapat menyetujui** Permohonan izin melaksanakan Riset dan data untuk penyusunan Skripsi an.Winda pada KPPN Padangsidempuan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Pih.Kepala Kantor,


Hafnizar

NIP. 196503131985032010

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Nomor : *Vel/00020/wpb.02/kp.006/2016* Padangsidimpuan, Juni 2016
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Meneliti

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **HAFNIZAR**
Jabatan : **Kasubbag Umum**

Menerangkan Bahwa :

Nama : **WINDA**
Nim : **12 230 0086**
Semester : **VIII (Delapan)**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan : **Ekonomi Syariah**

Benar telah selesai melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan, terhitung mulai bulan Maret 2016 sampai dengan Juni 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidimpuan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk diperlukan seperlunya.

Padangsidimpuan, Juni 2016

Kasubbag Umum


Hafnizar
Nip196503131985032010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080, Fax (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAAN PERBENDAHARAAN NEGARA
(KPPN) PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : WINDA
NIM : 12 230 0086**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, November 2016
Pelaksana Harian Dekan,



Rsl
Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001