

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PEMODALAN NASIONAL MADANI (STUDI KASUS  
PERMODALAN NASIONAL MADANI TANJUNG BALAI)**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh :

**RISKY SETIAWAN**

**NIM. 51153103**

Prodi Studi

**EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI STUDI KASUS  
PERMODALAN NASIONAL MADANI TANJUNG BALAI**

Oleh

Risky Setiawan  
51153103

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S1)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 31 Januari 2020

Pembimbing I



M. Ridwan, MA, Dr  
NIP. 19760820 200312 1 004

Pembimbing II



Nur Ahmadi BiRahmani, M.SI.  
NIB. 1100000093

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Dr. Marliyah, M.Ag.  
NIP. 19760126 200312 2 003

## ABSTRAK

Risky Setiawan (2020), Nim: 51153103, Judul Penelitian ini adalah “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Permodalan Nasional Madani (Studi Kasus Permodalan Nasional Madani Tanjung Balai)**”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai. Jumlah Sampel dalam Penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan pengumpulan data melalui Kuesioner/ Angket , Angket dan Wawancara. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis linier berganda data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai, dan variabel Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai. Sedangkan hasil penelitian berdasarkan uji penelitian secara simultan menunjukkan bahwa antara variabel Gaji, Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai. Implikasi Penelitian ini menunjukkan bahwa melalui Gaji yang baik terhadap Pegawai maka akan dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai. Insentif yang diberikan oleh PNM kepada Pegawai PNM dapat Meningkatkan Kinerja pegawai. Motivasi dapat diukur melalui manfaat atau dari apa yang telah diberikan oleh PNM kepada Pegawai, apabila Motivasi yang diberikan dan sediakan oleh PNM memadai dan baik serta dapat memenuhi kebutuhan Pegawai maka akan berdampak baik pula bagi perkembangan dan keberhasilan kantor PNM Mekar Daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai.

**Kata Kunci** : Harga, Insentif , motivasi, Kinerja Pegawai.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah Swt, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJAPEGAWAI PERMODALAN NASIONAL MADANI STUDI KASUS PERMODALAN NASIONAL MADANI TANJUNG BALAI”**. Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Shalawat dan salam tidak lupa juga penulis sampaikan kepada baginda Nabi besar Muhammad saw, yang telah membawa umat-Nya dari zaman jahiliyah sampai zaman modern yang kita rasakan saat sekarang ini. Semoga kita mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir kelak. Amin Ya Rabbal Alamin.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terkhususkan kepada orang tua tercinta yang telah mendidik, membesarkan, memberikan kasih sayang yang tidak ternilai serta yang selalu mendoakan penulis yakni Ayahanda (Sutrisno) dan Ibunda (Nurhaidah Rambe), dan juga tidak lupa penulis berterima kasih kepada adik-adikku ( Tri Rahma Dini, Akbar, Imay, Zura dan Jakri), sebagai motivasi penulis dan juga yang selalu memberikan dukungan dengan setulus hati terhadap penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar S1 Ekonomi Islam, di Fakultas Ekonomi Dan Bisni Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Untuk itu Melalui Kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak.Dr. Andri Soemitra , M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibunda Dr. Marliya, MA selaku Ketua Prodi Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Imsar, M. Si, selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
5. M. Ridwan, MA, Dr selaku pembimbing Skripsi I dan Nur Ahmadi Birahmani, SE.M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan banyak masukan, bimbingan, arahan dan saran-saran yang baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Neila Susanti S.Sos, Ms selaku Dosen Pembimbing Akademik saat ini, yang selalu memberikan arahan dan nasehat selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang Memberikan Ilmu dan Nasehat selama di bangku Perkuliahan.
8. Novia Dara Selaku Pegawai PNM yang telah bersedia menemani dan membantu saya dalam penyebaran Angket diKantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung Kota Tanjung Balai.
9. Teman Seperjuang Skripsi, Muhammad Habibi, Irfan, Muhammad Igbal, Muhammad Dail Husni, Adrianto Dzulkarnain, Muhammad Aldian, Nurkholis Habib Mahasin. Yang tidak kenal lelah dan menyerah dalam mengerjakan skripsi.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi Kuesioner dalam Penelitian ini.
11. Untuk teman Kos saya Arie Aulia , Rahman dan Wawan yang telah mendoakan serta memberi semangat demi kelancaran Penulis dalam Menyelesaikan Skripsi.

12. Teman Seperjuangan EKI-E, yang selama ini bersama-sama mengikuti perkuliahan dalam satu kelas di Prodi Ekonomi Islam UIN- Sumatera Utara.
13. Teman Seperjuangan Ekonomi Dan Bisnis Stambuk 2015, yang selama ini bersama-sama mengikuti perkuliahan di Prodi Ekonomi Islam UIN- Sumatera Utara.
14. Sahabat Saya yang Memberikan do'a, Motivasi dan semangat Muhammad Habibi, Irfan, Muhammad Igbal, Muhammad Dail Husni, Adrianto Dzulkarnain, Muhammad Aldian, Nurkholis Habib Mahasin.
15. Teman-Teman KKN Reguler 68 Kelurahan Bagelen yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
16. Novia dara yang selalu memberikan dorongan Motivasi dan dorongan kepada penulis dalam Menyelesaikan Skripsi.
17. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh Penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk Menyusun Skripsi .

Dengan demikian penulis berdoa semoga Allah Swt membalas budi baik dan tulus mereka, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat dalam ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Pendidikan Agama Islam, dan terlebih juga terhadap penulis sendiri.

**Medan, 31 Januari 2020**

**Penulis**

**Risky Setiawan**

**51153103**

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. BATASAN MASALAH.....	6
D. RUMUSAN MASALAH.....	7
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	7
a. Tujuan Penelitian .....	7
b. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>9</b>
A. Kinerja .....	9
B. Gaji .....	11
C. Intensif .....	15
D. Motivasi .....	16
E. Penelitian Terdahulu.....	20
F. Kerangka teoritis.....	21
G. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian .....	23
C. Populasi Dan Sampel.....	23
D. Data Penelitian .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Defenisi oprasional .....	27
G. Teknik Analisis Data .....	29
H. Analisis data .....	31

<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
<b>A. Gambaran Umum PNM Mekaar Teluk Nibung TJ Balai .....</b>	<b>36</b>
<b>B. Deskripsi Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>C. Uji Persyaratan Analisis .....</b>	<b>44</b>
1. Uji validitas .....	44
2. Uji Reliabilitas .....	46
<b>D. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>49</b>
1. Uji Normalitas Data .....	49
2. Uji Multikolinearitas .....	52
3. Uji Heteroskedastisitas .....	53
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
<b>E. Uji Hipotesis .....</b>	<b>57</b>
1. Uji t .....	57
2. Uji F .....	60
3. Uji Koefisien Determinasi .....	62
<b>F. Interpretasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>63</b>
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>66</b>
A. KESIMPULAN .....	66
B. SARAN .....	66
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## Daftar Tabel

Tabel	Hal
1.1 Tabel Data Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah.....	2
1.2 Tabel Jumlah Pegawai diKantor PNM Mekaar .....	2
1.3 Tabel Gaji diKantor PNM .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
3.1 Alternatif Jawaban Variabel Penelitian.....	26
4.1 Jenis Kelamin.....	42
4.2 Status Responden .....	42
4.3 Usia Responden .....	43
4.4 Pendidikan .....	44
4.5 Uji Validitas .....	45
4.6 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpa .....	46
4.7 Hasil Uji Variabel Kualitas (X1) .....	47
4.8 Hasil Uji Realiabilitas Variabel (X2).....	47
4.9 Uji Reliabilitas (X3).....	48
4.10 Hasil Uji Reliabilitas (Y).....	48
4.11 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	50
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
4.13 Hasil Analisis Linier Berganda.....	55
4.14 Hasil Uji t.....	57
4.15 Hasil Uji F .....	61
4.16 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Kerangka Teoritis.....	21
4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Pegawai .....	51
4.2 Uji Normalitas .....	52
4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	54

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini kita berada di zaman yang dimana manusia harus bekerja dengan kinerja yang baik, jika tidak ingin tersingkir oleh orang lain, dalam dunia pekerjaan atau sebuah perusahaan haruslah pegawai dapat bekerja dengan kemampuan yang sangat optimal guna memajukan suatu perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan pegawaidituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup . kinerja pegawai merupakan penentu dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuanya. Kinerja Pegawai sangatlah di butuhkan dalam mewujudkan visi-misi perusahaan.

Persaingan di dunia kerja sangat nyata, yang harus dihadapi oleh setiap pegawai yang ada di perusahaan, kurangnya daya saing yang bisa mengakibatkan pegawai pegawai dapat di pecat atau di berhentikan, permasalahan yang membuat pegawai kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi di karenakan tidak sesuainya gaji yang di berikan perusahaan kepada pegawai, dan tidak adanya tambahan gaji atau konfensasi seperti insentif dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Adanya penurunan kinerja pegawai yang ada di Kantor PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai. Target yang tidak tercapai yang di inginkan perusahaan berbanding terbalik dengan fasilitas yang di berikan dikantor PNM Mekaar dengan besarnya gaji dan insentif dan juga fasilitas penunjang dalam kerja lapangan yang di berikan tidak memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun pencapaian target pegawai PNM dalam mengumpulkan nasabah yang ada di kota tanjung balai dari tahun 2015-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Tabel Data Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah**

<b>Tahun</b>	<b>Tercapai nasabah</b>	<b>Target nasabah</b>	<b>Total Nasabah</b>
2015	5500	6000	5500
2016	4500	6000	4500
2017	4300	6000	4300
2018	4000	6000	4000
2019	3800	6000	3800

*Sumber: Arsip Data kantor PNM Mekaar 2019*

Data tabel 1.1 diatas menunjukana bahwa adanya penurunan kinerja pegawai dalam mencari nasabah, ada penurunan yang signifikan dari tahun 2015-2019.

Adapun Jumlah pegawai beserta jabatan yang ada dikantor PNM Mekaar dan juga yang masih aktif dalam bekerja di kantor PNM Mekaar sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Tabel jumlah Pegawai dikantor PNM Mekar**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>
1	Kepala Cabang	1		1
2	Senior account officer	7		7
3	Finance andministration officer	5		5
4	Account officer collect	7		7
5	Account officer	30		30

Jumlah		50		50
--------	--	----	--	----

*Sumber: Arsip Data kantor PNM Mekaar 2019*

Adanya beberapa bagian-bagian pekerjaan dari table 1.2 diatas, dari pimpinan perusahaan sampai pegawai lapangan yang ada di Kantor PNM Mekaar yang berjumlah 50 orang dan di dalam kantor PNM dari pimpinan perusahaan samapai pegawai lapangan adalah perempuan.

Adapun daftar gaji pimpinan perusahaan sampai pegawai lapangan di kantor PNM dari tahun 2015-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tabel gaji di Kantor PNM**

No	Jabatan	2015	2016	2017	2018	2019
1	Kepala cabang	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	4.200.000
2	Senior account officer	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000
3	Account officer collect	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.700.000
4	Finance administration officer	3.280.000	3.280.000	3.280.000	3.280.000	2.700.000
5	Account officer hunter	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.700.000
6	Accoun officer	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.280.000	2.700.000

*Sumber: Arsip Data kantor PNM Mekaar 2019*

PNM merupakan perusahaan bergerak dibidang peminjaman modal usaha, yang membutuhkan kinerja pegawai yang baik agar dapat mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat di ukur dari kinerja pegawai atau produktifitasnya.<sup>1</sup>Untuk itu kinerja pegawai haruslah ditingkatkan

---

<sup>1</sup>Dessler,G,*Managemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Ahli Tanya, 2005), h. 105.

untuk menjaga akreditasi, kinerja pegawai yang baik terlihat dari bagaimana sumber daya manusia di Kantor PNM Mekaar dapat mampu memperlihatkan hasil kinerjanya dalam memberikan pencapaian target yang di inginkan perusahaan.

PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai. lebih difokuskan kepada perempuan pelaku usaha Mikro, dengan kondisi keluarga yang memiliki tingkat pendapatan perkapita maks US\$ 1,9 per hari atau Rp. 800.000 perbulan, dan memenuhi syarat kondisi rumah (*casphor Indeks*). Pembiayaan mekkar tidak mensyaratkan anggunan agunan fisik melainkan bersifat tanggung renteng kelompok dengan syarat kedisiplinan persiapan pembiayaan (PP) dan pertemuan kelompok pertemuan mingguan (PKM). Satu kelompok minimal terdiri dari 2 sub-kelompok, maksimal 6 sub-kelompok dimana 1 sub-kelompok minimal terdiri dari 5 nasabah dan Maksimal 8 nasabah, serta 1 kelompok terdiri minimal 10 nasabah dan maksimal dan maksimal 30 nasabah.

PT Permodalan Madani (persero) merupakan BUMN Yang sahamnya 100% milik Pemerintah. PT Permodalan Nasional Madani (PT PNM) mengemban tugas untuk memberikan solusi pembiayaan pada usaha mikro, kecil menengah dan koperasi dengan kemampuan berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi dasar. Sehingga PT PNM memiliki pendekatan pembiayaan yang berbeda dengan perbankan. PNM didirikan oleh pemerintah RI No 38/99 tanggal 29 mei 1999. Pendirian PNM kemudian dikukuhkan oleh peraturan Menteri kehakiman RI No 487/kmk.017/1999, tanggal 13 oktober 1999, yang menunjuk PNM sebagai sebagai BUMN kordinator penyalur Kredit Program eks Kredit Likuiditas Bank Indonesia (LKBI).<sup>2</sup>

Dengan modal dasar Rp.1,2 triliun dan modal disetor Rp. 300 milyar. Berapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 oktober 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN kordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit Program. Setelah belasan tahun

---

<sup>2</sup>[http://www.Tentang-Perusahaan.\(pnm/bumn\).go.id](http://www.Tentang-Perusahaan.(pnm/bumn).go.id). Diunduh pada tanggal 21 Desember 2018.

beroperasi, sering dengan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada Perusahaan, hingga kini, Perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKM kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air.<sup>3</sup>

PNM menyalurkan pembiayaan ke UMKM secara tidak langsung ke Bank-Bank maupun BPR/S. Pada tahun 2008, PNM melakukan transformasi bisnis berupa penyaluran pembiayaan secara langsung ke UMKM, sejak tahun 2009 PNM mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal. Hal ini sekaligus juga membuktikan bahwa dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penggerak UMKM, PNM menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan best practices dari sebuah perseroan terbatas yang memiliki komitmen nyata untuk mencapai kemandirian dan martabat yang lebih baik bagi bangsa.

Untuk mengoptimalkan tugas pengembangannya UMKM, PNM memperluas sumber pendanaan. Sejak 2009, PNM mampu meraih kepercayaan dari perbankan dan sejak 2012 PNM juga berhasil memperoleh pendanaan dari pasar modal melalui penerbitan obligasi solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para pelaku UMKM telah diberikan positioning yang unik bagi PNM dalam industri pembiayaan di Indonesia.

Solusi non finansial berupa peningkatan kapasitas (*capacity building*) kewirausahaan para pelaku usaha mampu menjaga tingkat yang diharapkan, selain itu solusi ini juga membuat para pelaku UMKM dapat memperoleh manfaat maksimal dari bantuan permodalan yang diterimanya. Jasa manajemen dan *capacity building* bagi koperasi simpan pinjam, BPR/S, maupun lembaga keuangan Mikro/Syariah lainnya di seluruh Indonesia adalah beberapa solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para mitra usahanya.

Berdasarkan UU No. 9/1995 Usaha Mikro Kecil adalah ekonomi rakyat yang berkala kecil dalam memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan

---

<sup>3</sup><http://www.pnm.co.id>.sejarah.co.id. Diunduh pada tanggal 16 Maret 2019

tahunan seperti kepemilikan sebagaimana di atur dalam undang-undang ini. BPS mendefinisikan Usaha Mikro sebagai unit usaha disektor industri pengelolaan yang mengerjakan pekerja 5s/d 9 orang.<sup>4</sup>

Usaha kecil dalam perekonomian suatu Negara, memiliki peran yang sangat penting. bukan saja di Indonesia, tetapi kenyataan menunjukkan bahwa posisi usaha kecil dan menengah mempunyai peranan strategis di negara-negara lain juga. Dengan adanya PNM di daerah atau kota kota kecil sangat membantu masyarakat dalam mengembangkan usaha kecil.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat didefenisikan sebagai berikut:

Adanya penurunan kinerja pegawai yang terjadi di Kantor PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam Ruang Lingkup penelitian ini agar tidak menyimpang dari pokok bahasa dan agar lebih terarah, maka permasalahan tersebut harus dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dari pegawai PNM. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah gaji, insentif dan motivasi. di Kantor PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai.

---

<sup>4</sup>Anoraga Pandji dan Djoko Sudantoko, *Koperasi Kewirausahaan dan Usaha Kecil*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.5.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan dari latar belakang masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian dapat merumuskan pernyataan penelitian yang berupa:

- a. Apakah Gaji secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PNM ?
- b. Apakah Insentif secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PNM ?
- c. Apakah Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PNM?
- d. Apakah Gaji, Insentif dan Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PNM?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

- a. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis Apakah Gaji memengaruhi Motivasi Pegawai PNM
- 2) Menganalisis Apakah Insentif Mempengaruhi Kinerja Pegawai PNM
- 3) Menganalisis Apakah Gaji, Insentif Mempengaruhi Kinerja Pegawai PNM

- b. Manfaat penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNM terhadap motivasi, gaji dan insentif pada kantor PNM Mekar di Teluk Nibung. Adapun Manfaat dalam Penelitian adalah:

- 1) Bagi Peneliti  
Menambah wawasan untuk mengetahui cara kerja dan juga kinerja Pegawai di kantor PNM
- 2) Bagi Pengetahuan Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada Fakultas Ekonomi Islam dan dapat menambah literatur di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3) Bagi Pegawai PNM

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan bagi pegawai guna untuk meningkatkan kinerja dalam berkerja.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *performance the desired result of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku).<sup>1</sup> Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai menurut Casio dan Aguinis, *as observable things people do that are relevant for the goals of the organization*<sup>2</sup>. (sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Menurut Bernadin dan Russel (1993:378) dalam Rucky mendefinisikan tentang performance sebagai berikut, *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, Sumber Daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot. Pendapat di atas menitikberatkan bahwa kinerja seseorang

Pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Beberapa definisi

---

<sup>1</sup>Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, (New York: McGraw Hill, Inc, 2008)

<sup>2</sup>Wayne F. Cascio and Herman Aguinis, *Applied Psychology in Human Resource Management*, Sixth Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Person Education, Inc, 2008), h.60.

kinerja di atas menitik beratkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. *Qolquitt et al* memberi istilah perilaku karyawan dengan *Citizenship behavior*. Yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Seorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. jika tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat di ukur dengan tepat. Di samping itu anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka agar dapat mengembangkan tanggung jawab dengan baik.

a. Teori ERG ( *Existence, Relatedness, Growth*)

Pemahaman akan teori ini berguna bagi para pelajar dan praktisi untuk memahami kinerja, teori yang di kemukakan menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki yang terdiri dari:

- 1) Kebutuhan akan ekstensi yaitu kebutuhan yang memberikan kesejahteraan fisik bagi individu, kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial
- 2) Kebutuhan akan keterkaitan yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dan memiliki hubungan sosial dengan pihak lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial.
- 3) Pertumbuhan akan pertumbuhan yaitu pertumbuhan dan perkembangan diri.kebutuhan ini mendorong individu untuk memiliki pengaruh yang Kreatif dan Produktif terhadap diri sendiri dan lingkungan <sup>3</sup>

Teori ERG ini mengandung dimensi frustrasi regresi. Jika kebutuhan yang berada pada tingkat yang lebih tinggi belum dapat terpuaskan maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Sebagai contoh, jika pegawai tidak memiliki kesempatan untuk bertumbuh dan maju dalam suatu organisasi maka ia mungkin kembali untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi dan kebutuhan akan uang. Manajer dalam suatu organisasi harus memahami bahwa pegawai memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi secara bersama.

---

<sup>3</sup>Maslow,A.H.*Motivasi and Personality*,(New York: Happer & Row Publiser,1954), h.120.

Menurut Teori ini, jika Manajer hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan pada waktu maka hal ini tidak akan memotivasi pegawai secara efektif.

Sebagian besar kebutuhan yang dimiliki oleh manusia dapat dipenuhi melalui pekerjaan yang dimilikinya. Pekerjaan memberikan hasil guna memenuhi kebutuhan akan eksistensinya (seperti pangan, sandang, papan dan kebutuhan akan rasa aman karena memiliki sumber penghasilan), kebutuhan akan keterkaitan (bersosialisasi dengan rekan kerja dan pihak yang layani) dan kebutuhan akan pertumbuhan (pengakuan akan prestasi di kantor berupa Insentif untuk memperoleh penempatan kerja yang lebih baik dan kebutuhan aktualisasi dari berupa keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan kemudian membagi ilmu atau mengajarkan kepada rekan yang lain). Terpenuhinya berbagai kebutuhan melalui pekerjaan akan memotivasi individu untuk menunjukkan Kinerjanya yang baik dalam bekerja.

## **B. Gaji**

Gaji merupakan bagian dari kompetensi-kompetensi yang paling diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai dari prestasi mereka. Juga sebagai motivator dalam bekerja. Gaji umumnya suatu pembayaran atau penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan. Umumnya gaji yang dibayarkan setiap bulan.<sup>4</sup>

Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang di terima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, setiap karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterima. Dalam siklus Penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

- 1) Prosedur pencatatan dan waktu hadir dan waktu kerja

---

<sup>4</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*,( Jakarta: Selemba Empat, 2001) h.13.

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji

2) Prosedur Pembuatan daftar gaji

Fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan

3) Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembiayaan gaji melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji

4) Prosedur distribusi yang terkait

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada Departemen-Departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja <sup>5</sup>

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1) Keadilan Internal

- a) Keadilan Internal kenaikan Gaji
- b) Keadilan Internal Tunjangan
- c) Keadilan Internal Insentif
- d) Keadilan Internal Gaji

2) Keadilan Eksternal

- a. Keadilan Eksternal Kenaikan Gaji
- b. Keadilan Eksternal tunjangan
- c. Keadilan Eksternal Insentif
- d. Keadilan Eksternal Gaji <sup>6</sup>

Menurut Figh, Mu'amalah upah disebut juga dengan ijarah. Al-ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-iwadh yang arti dari bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.<sup>7</sup>Sedangkan ujroh yaitu upah untuk pekerja. Ujroh terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>Swastha, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 1994), h.267.

<sup>6</sup>Mas'udFuad, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*,(Semarang: Undip, 2004), h.357.

<sup>7</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada), 2011, h.1.

<sup>8</sup>Ahmad Ifham sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah, Cetakan pertama*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama),h. 871.

1. Ujroh al-mislih adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
2. Ujroh samsarah adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *figh syafi'I* berpendapat bahwa ijarah berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu mu'jir (yang memberi upah-mengupah) dan musta'jir yang menerima upah.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan perusahaan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak. Sementara itu, pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

1. Pegawai dan perusahaan, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Pegawai, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan gaji pegawai bersama perusahaan dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, namun di syaratkan bahwa dalam intervensinya Negara tidak menghilangkan hak-hak pegawai maupun hak-hak perusahaan. Apabila gaji telah ditentukan, maka pegawai memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan..

Q.S At-Taubah: 105

---

<sup>9</sup>Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Huququl,'Amil Fil Islam*, terj, Ali Yahya, “*keringat buruh*”, cetakan Pertama, (Jakarta: Al-Huda, 2007),h. 250.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup>  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
 تَعْمَلُونَ

*Artinya: 105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat ini merupakan ancaman bagi para Munafikin dan penentang Allah Swt bahwa, “ Janganlah pernah kalian dapat menyembunyikan seluruh perbuatan kalian dari pantauan Allah dan Rasul-Nya serta kaum Mukminin. Karena dalam waktu dekat perbuatan cela kalian akan terungkap, di dunia ini. selain itu, pada hari Kiamat kelak kalian akan berurusan dengan Allah Swt yang mengetahui batin dan seluruh perbuatan yang kalian lakukan secara sembunyi-sembunyi.

Dari ayat tadi terdapat dua pelajaran yang dapat dipetik:

1. Mengingat seluruh amal perbuatan kita senantiasa diawasi Allah Swt, langkah terbaik adalah menjauhkan diri dari dosa dan menjaga jiwa dan takwa kita.
2. Semakin banyak jumlah orang mengawasi amal perbuatan seseorang semakin besar pula rasa malunya, apalagi jika yang mengawasi amal perbuatannya adalah Allah, Rasulullah dan para wali Allah.

Nabi shallallahu'alaihi Wa sallam juga memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering dari' Abdullah bin Umar, nabi shallallahu'alaihi Wa sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ



“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, **shahih**). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan<sup>10</sup>.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (*Faidhul Qodir*, 1: 718)

### C. Insentif

Insentif merupakan sarana informasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksud dengan pendapatan ekstra diluar gaji yang sudah di tentukan. Yang dimaksud dengan insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Ada beberapa jenis insentif secara garis besar jenis insentif dapat di golongan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### 1) Insentif Material

Uang dan Barang Insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a) Bonus: Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Komisi Merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik
- c) Profit Sharing: Salah satu jenis Insentif yang tertua dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula,tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap pese
- d) Jaminan Sosial : Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan Otomatis.

---

<sup>10</sup> Isnani Harahap, ddk, Hadis-Hadis Ekonomi,( Medan: Wal Ashri Publishing, 2015),h.34.

Bentuk jaminan sosial berupa:

- 1) Pemberian rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibeli dari Koperasi Organisasi
- 4) Cuti sakit
- 5) Biaya pindah<sup>11</sup>

## 2) Insentif Non Material

Insentif Non Material dapat diberikan dalam berbagai berikut:

- a) Pemberian Gelar Secara resmi
- b) Pemberian Tanda Jasa
- c) Pemberian Piagam Penghargaan
- d) Pemberian Kenaikan Pangkat Atau Jabatan.

## D. Motivasi

Motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang di picu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri seseorang melalui proses psikologis dan pemikiran individu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kemampuan kerja yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan yang sama, hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat berbeda tergantung dari motivasi masing-masing pegawai.<sup>12</sup>

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan).

---

<sup>10</sup>Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, ( Jakarta: Gahlia Indonesia, 2000) h.17-18.

<sup>12</sup>Hailesilasi, G, *Determinants Of Public Employess Performance*, ( New york: Evidence From Ethiopian Public Organization, 2009) h.238.

Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.<sup>13</sup>

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>14</sup>

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat)<sup>15</sup>

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosol*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*.( Jakarta : PT Rineka Cipta,1992), hlm.34.

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku I*.

<sup>15</sup> Hasibian, Melayu. *Managemen dasar, pengertian dan masalah. Refisi F. d*. (Jakarta Rajawali,2001),hlm 219

<sup>16</sup> Anwar,Prabu Mangkunegara.*Psikologi perusahaan*.(Bandung: Trigenda karya,1993), hlm. 46

## 1. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut :<sup>17</sup>

### a. Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

### b. Motif dapat Berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

### c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

### d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

## 2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

---

<sup>17</sup> Surtanto, Wijono. *Psikologi Industry Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010), hlm 20.

<sup>18</sup> Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm 164

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya  
Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat.

### E. Penelitian Terdahulu

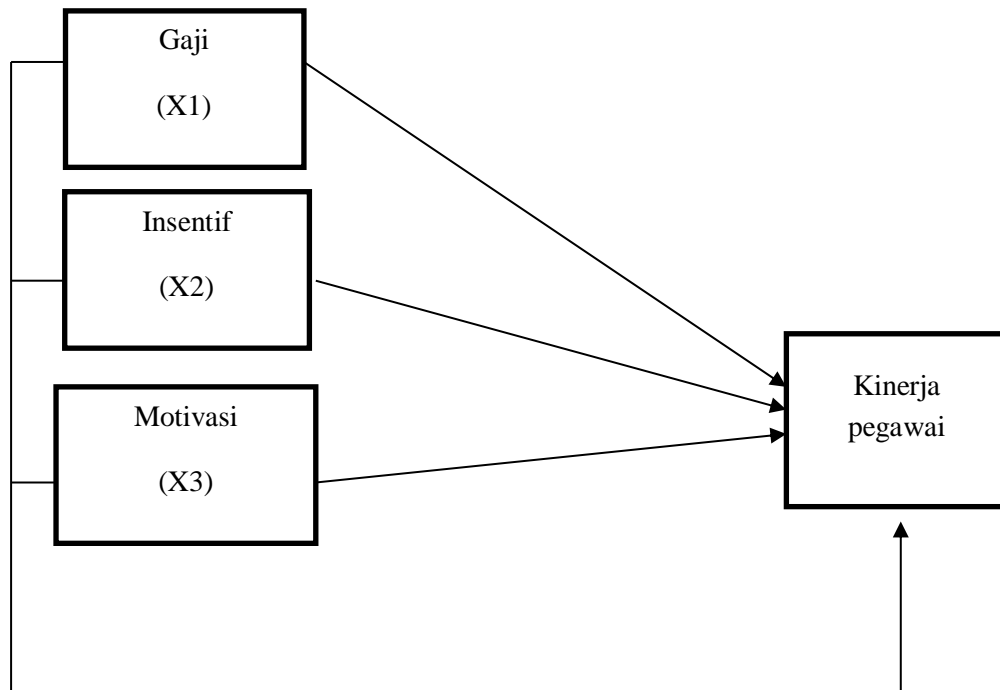
Berbagai Penelitian Terdahulu yang Berhubungan Dengan Penelitian ini Dirangkum dalam Tabel1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Obyek Penelitian	Hasil
1	Hartanti (2005)	Para Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kab. Malang	Kompetisi Motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
2	Widyatmini dan hakim (2008)	Para Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok	Insentif Tidak berpengaruh Secara Signifikan terhadap kinerja Pegawai. kompetensi menjelaskan kinerja Pegawai sebesar 48,8%
3	Bunga Arsela (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip	Variabel Kompetensi, Gaji Insentif, dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening

		Sumoharjo Di Bandar Lampung	di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.
4	Arumwati dan Ngatemin (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara	Variabel Kompetensi (x1), Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan Variabel Kompensasi (x2) berpengaruh tidak Signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan
5	Afifuddin (2013)	Pengaruh gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada SPBN	Tidak Berpengaruh secara Signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan

## F. Kerangka Teoritis



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih di uji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>01</sub>: Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>a1</sub>: Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>02</sub>: Insentif tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>02</sub>: Insentif berpengaruh Singnifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>03</sub>: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>a3</sub>: Motivasi berpengaruh Singnifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>04</sub>: Gaji, Insentif dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

H<sub>a4</sub>: Gaji,Insentif dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Penelitian Kuantitatif. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk anget dan perhitungan yang dituangkan dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan Uji statistik. Sehingga dalam penelitian Kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka , mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.<sup>1</sup>

Variabel adalah karakteristik atau ciri yang dapat diamati dari suatu objek penelitian, dan mampu memberikan macam-macam nilai dan gambaran atau beberapa kategori mengenai objek yang akan diteliti. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variable bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

##### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam menentukan lokasi penelitian, maka sangat diperlukan suatu lokasi yang sesuai dengan keperluan peneliti. Dalam hal ini kegiatan penelitian dilakukan dikantor PNM Mekar yang beradadi jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai,. Pada tanggal 25 juni 2019.

##### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah: generalisasi yang terdiri atas: obyek subyek yang mempunyai Kualitas dan Karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada diKantor PNM Mekaar di kota Tanjung balai yaitu sebnyak 50 orang.

---

<sup>1</sup> Azhari Akmal Tarigan et,al, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam IAIN Sumatera Utara*,(buku,tidak diterbitkan: 2013),h,30.

Sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel adalah sebagian kecil populasi dari objek yang akan diteliti.<sup>2</sup> Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai PNM Mekaar

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Non Probability sampling*. Yaitu Metode sampling yang yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk di pilih menjadi sampel. Jenis Probability Sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling. Metode Purposive Sampling adalah metode pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan tertentu dan harus mewakili populasi yang akan di teliti. Pada Purposive Sampling, sampel yang diambil menggunakan pertimbangan tertentu yaitu Pegawai Account officer yang Aktif dikantor PNM Mekaar sebanyak 30 orang.

#### **D. Data Penelitian**

##### **1. Jenis Data**

Ada 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :<sup>3</sup>

###### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah data-data dari kuesioner yang secara langsung di isi oleh responden yaitu Pegawai PNM Mekaar yang berada di jalan Pelabuhan Teluk Nibung, Kec. Perjuangan, kota Tanjung Balai.

###### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari arsip dan

---

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 81.

<sup>3</sup>Agus Irianto, *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 51.

dokumen lain yang berasal dari Pegawai PNM Mekaar yang berada di jalan Pelabuhan Teluk Nibung, Kec. Perjuangan, kota Tanjung Balai.

## 2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini baik data kualitatif maupun data kuantitatif yang berasal dari Pegawai PNM Mekaar yang berada di jalan Pelabuhan Teluk Nibung, Kec. Perjuangan, kota Tanjung Balai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

- a. Dalam mengambil sebuah data penelitian, penulis menggunakan teknik penelitian lapangan dimana penulis terlibat secara langsung dilapangan untuk menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden, yakni kepada Pegawai PNM Mekaar yang berada di jalan Pelabuhan Teluk Nibung, Kec. Perjuangan, kota Tanjung Balai.

### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan untuk diberikan kepada responden secara langsung dilapangan.<sup>4</sup> Dimana angket tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian penulis. Untuk dapat mengetahui jawaban dari setiap responden, maka dibentuk sebuah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang mengenai suatu objek penelitian yang disebut skala likert. Skala ini memiliki bentuk jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut ini merupakan table skala likert :

---

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 142.

Tabel 3.1  
Alternatif Jawaban Variabel Penelitian

Pilihan Jawaban	Item Positif	Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## 2. Wawancara

Teknik pengambilan data yang disertai wawancara diperlukan apabila dalam penelitian, peneliti menemukan masalah sehingga terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu. Selain itu, karena peneliti ingin mengetahui lebih mendalam mengenai objek penelitian. Wawancara ini dilakukan dengan terstruktur, karena peneliti telah menyiapkan pedoman wawancara sebagai bahan pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber.<sup>5</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 26 juni 2019 kepada pegawai Account officer yang aktif di Kantor PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai, adanya wawancara yang di lakukan dengan 4 pegawai PNM, wawancara seputar gaji dan insentif dan juga adakah penurunan Kinerja yang terjadi di Kantor PNM.

## 3. Observasi

Pengamatan secara langsung terhadap pegawai PNM dan Kantor PNM untuk memperoleh data tentang harus dikumpulkan dalam penelitian.observasi dilakukan tanggal 26 juni 2019 kepada pegawai

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 137-138

Account officer yang aktif di Kantor PNM jalan Tuale LK VI, Kelurahan Sei Merbau, Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai.

## F. Defenisi Operasional

Defenisi oprasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Defenisi operasional menjelaskan variabel, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik, <sup>6</sup>

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Gaji ( X1)

Gaji merupakan bagian dari kompetensi-kompetensi yang paling diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai dari prestasi mereka. Juga sebagai motivator dalam bekerja. Gaji umumnya suatu pembayaran atau penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh pegawai, Gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

#### 1. Keadilan Internal

- a. Keadilan Internal kenaikan Gaji
- b. Keadilan Internal Tunjangan
- c. Keadilan Internal Insentif
- d. Keadilan Internal Gaji

#### 2. Keadilan Eksternal

- a. Keadilan Eksternal Kenaikan Gaji
- b. Keadilan Eksternal tunjangan
- c. Keadilan Eksternal Insentif
- d. Keadilan Eksternal Gaji

### b. Insentif ( X2 )

---

<sup>6</sup>Master Pendidikan, *definisi Operasional Menurut Para Ahli*, [http://www.masterpendidikan .com](http://www.masterpendidikan.com). Diunduh pada tanggal 10 November 2018.

Insentif merupakan sarana Informasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang Optimal, yang di maksud dengan pendapatan Ekstra diluar gaji yang sudah di tentukan. Yang dimaksud dengan Insentif adalah suatu Program yang mengaitkan bayaran dengan Produktivitas. insentif Material sesuai dengan kondisi diKantor PNM Mekaar Insentif tersebut di ukur dengan indikator-indikator:

1) Insentif Material

Uang dan Barang Insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a) Bonus : Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Komisi Merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik
- c) Profit Sharing: Salah satu jenis Insentif yang tertua dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula,tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap pase
- d) Jaminan Sosial : Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan Otomatis.

Bentuk jaminan sosial berupa:

- 1) Pemberian rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibeli dari Koperasi Organisasi
- 4) Cuti sakitBiaya pindah.

c. Motivasi ( X3 )

Motifasi pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang di picu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri seseorang melalui

proses psikologis dan pemikiran individu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kemampuan kerja yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan yang sama, hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat berbeda tergantung dari motivasi masing-masing pegawai.

### G. Teknik Analisis data

Manurut Masri & Sofian dalam Marzuki analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Jadi data yang bersifat menyeluruh diuraikan atau dipecah-pecah menjadi bagian-bagian atau komponen yang lebih kecil sehingga dari komponen-komponen ini dapat disimpulkan:<sup>7</sup>

- a. Diketahui komponen yang menonjol (nilai ekstrim).
- b. Dibandingkan komponen satu dengan lainnya (angka rasio).
- c. Dibandingkan satu komponen atau beberapa komponen terhadap keseluruhan (persentase).
- d. Lebih jauh dapat diperkirakan atau diperhitungkan pengaruh perubahan satu komponen atau kejadian terhadap komponen atau kejadian lainnya.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa yang diukur

memang benar-benar Variabel yang hendak diteliti oleh peneliti.<sup>8</sup>

Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan adalah

---

<sup>7</sup>Metlitblog, *Pengertian Analisis Data Menurut Para Ahli*, <https://metlitblog-wordpress-com.cdn.ampproject.org>.

<sup>8</sup> Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN SU, 2016), hlm 61

yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus Korelasi Product Momen

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

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment

X = nilai masing-masing butir atau item

Y = nilai keseluruhan per item

n = jumlah responden atau sampel

Uji validitas ini adalah jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka item pertanyaan kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya jika hasil r hitung lebih kecil dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka item pertanyaan kuesioner dianggap gugur.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat dalam mengukur r suatu gejala atau dengan kata lain untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten atau tidak berubah bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama atau antar atribut dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Untuk mengukur gejala reliabilitas digunakan teknik *Alfa Cronbach*.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right)$$

Dimana:

$\alpha$  = koefisien reliable

k = banyaknya butir pertanyaan



$s_j^2$  = varian butir-butir pertanyaan

$s_x^2$  = varian skor total

## H. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau titik mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan arah pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas Mudrajat kuncono dalam yuda supriyanto.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel bebas, dan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS Versi 21 for windows.

Jika dari Matrik Korelasi antar variabel bebas dan korelasi cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaliknya. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berada disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Yudi Supriadi).

Dasar analisis :

1. Jika adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui perumusan masalah pertama yaitu apakah ada pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai PNM Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Mencari persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  = Slope yang berhubungan dengan Variabel  $X_1$

$b_2$  = Slope yang berhubungan dengan Variabel  $X_2$

$X_1$  = Skor Gaji

$X_2$  = Skor Insentif

- b. Menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$$R_{x_1, x_2, \dots, x_i, y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y + \dots + b_i \cdot \sum x_i y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2,3)}$  = Koefisien korelasi antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$

$a_1$  = Koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = Koefisien prediktor  $X_2$

$a_3$  = koefisien predictor  $X_3$

$\sum X_1 Y$  = Korelasi antara Gaji dengan Kinerja Pegawai

$\sum X_2 Y$  = Korelasi antara Insentif dengan Kinerja Pegawai

$\sum X_3 Y$  = Korelasi antara Motivasi dengan Kinerja pegawai

- c. Melakukan uji F, dengan membandingkan F table pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan db pembilang =  $K$  dan db penyebut =  $n-k-1$ . hal ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan.

Rumus yang digunakan sebagai berikut

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

Keterangan

$F_{hitung}$  = Gaji F garis regresi yang dicari

$n$  = banyaknya responden

R = koefisien determinasi korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas.

- d. Menarik kesimpulan yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis di tolak.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Gaji, Insentif dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai PNM Mekar secara terpisah atau persial.

Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$0 : = 0, = 1,2,3$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

$1 : \neq 0, = 1,2,3$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan uji F maka dapat diketahui apakah Gaji, Insentif dan Motivasi benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kepuasan pelanggan.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$0 : 1 = 2 = 0$  : tidak ada berpengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

$1 : 1 \neq 2 \neq 0$  : ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Kriteria pengujian dengan melakukan F hitung dengan F tabel:

1.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel dependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Kriteria pengujian dengan melihat probability values :

- 1) jika probabilitas  $f_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) Jika probabilitas  $F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel dependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Permodalan Nasional Madani Mekaar (PNM Mekaar) Cabang Teluk Nibung Kota Tanjung Balai**

##### **1. Sejarah Perkembangan PNM Mekaar cabang Teluk Nibung**

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) didirikan Pemerintah pada 1 Juni 1999. PT Permodalan Nasional Madani (Persero) mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) berhasil memperoleh pendanaan dari pasar modal melalui penerbitan obligasi. Pada tahun 2010 PT Permodalan Nasional Madani (Persero) meluncurkan produk PNM Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera) yang memberikan layanan khusus bagi perempuan prasejahtera pelaku usaha ultra mikro, baik yang ingin memulai usaha maupun mengembangkan usaha. PNM Mekaar sebagai BUMN yang mengembangkan tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

PNM Mekaar cabang Teluk Nibung biasanya sering disebut dengan singkatan M.TLNB Kota Tanjung Balai didirikan tahun 2015 dan merupakan cabang termuda di Area Asahan. Di Area Asahan sendiri ada 8 cabang Mekaar yaitu cabang Simpang Empat, cabang Air Batu, cabang Sei Kepayang, cabang Datuk Bandar Timur, cabang Tanjung Tiram, cabang Air Joman, cabang Pulau Rakyat, dan cabang Teluk Nibung.

Pada tahun 2016 PNM cabang Teluk Nibung berhasil menyalurkan pinjaman kepada lebih dari 1000 nasabah melalui program PNM Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera). Sejak Tahun 2016 PNM Mekaar cabang Teluk Nibung (M.TLNB) selalu target dalam pencapaian nasabah.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program. Setelah sebelas tahun beroperasi seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan, hingga kini PNM Mekaar tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKMK kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati lebih dari 4 juta kepala keluarga yang telah disejahterakan.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1999 meskipun PNM Mekaar cabang Teluk Nibung merupakan cabang termuda di Area Asahan tetapi telah mampu mencapai 4000 keluarga yang telah disejahterakan.

Pada dasarnya, nasabah PNM Mekaar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berusaha, namun terbatasnya akses pembiayaan modal kerja menyebabkan keterampilan berusaha mereka kurang termanfaatkan. Beberapa alasan keterbatasan akses tersebut meliputi kendala formalitas, skala usaha, dan ketiadaan agunan.

Oleh karena itu, PNM menerapkan sistem tanggung renteng yang diharapkan dapat menjembatani kesenjangan akses pembiayaan sehingga para nasabah mampu mengembangkan usaha dalam rangka menggapai cita-cita dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

PNM Mekaar cabang Teluk Nibung pinjamannya pun bertahap, tahap awalnya 2 juta, 50 ribu 1 minggu selama 50 minggu atau 1 tahun.

Tetapi jika nasabah tersebut bagus dalam pembayaran dan aktif dalam pertemuan setiap minggunya, maka pinjaman si nasabah tersebut bisa di naikkan untuk pinjaman berikutnya. Begitu juga sebaliknya, jika si nasabah selalu ditanggung renteng (dibayarkan anggota yang lain) bisa jadi si nasabah tersebut tidak boleh kan lagi pinjaman di Mekaar.

## 2. Moto, Visi, dan Misi Pnm Mekaar cabang Teluk Nibung

### a. Moto PNM Mekaar cabang Teluk Nibung

“JUJUR, DISIPLIN, KERJA KERAS, JAYA JAYA JAYA”

### b. Visi PNM Mekaar cabang Teluk Nibung

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

### c. Misi PNM Mekaar cabang Teluk Nibung

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, perusahaan mengembangkan nilai sebagai berikut:

- i. Menjalankan berbagai upaya yang berkaitan dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi.
- ii. Membantu pelaku usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- iii. Meningkatkan kreatifitas dan produktifitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi.



d. Kriteria PNM Mekaar

Kriteria yang wajib dipenuhi nasabah PNM Mekaar yaitu:

- i. Layanan PNM Mekaar diperuntukan kepada perempuan prasejahtera pelaku usaha kecil, mikro, menengah, dan koperasi.
- ii. Pembiayaan PNM Mekaar tidak mensyaratkan agunan fisik, melainkan bersifat tanggung renteng kelompok, dengan syarat kedisiplinan untuk mengikuti proses Persiapan Pembiayaan dan Pertemuan Kelompok Mingguan (PKM).
- iii. Satu kelompok minimal terdiri dari 10 nasabah.
- iv. Setiap kelompok dipimpin oleh ketua kelompok.
- v. Pertemuan Kelompok Mingguan (PKM) wajib dilaksanakan satu kali dalam seminggu, sebagai kegiatan untuk membayar angsuran mingguan dan pembinaan usaha.

e. Syarat Calon Nasabah PNM Mekaar

- i. Perempuan
- ii. Modal kerja untuk usaha atau membuka usaha.
- iii. Usia calon nasabah setidaknya 18-63 tahun.
- iv. Kelompok minimal 10 orang.
- v. KK/KTP
- vi. Gadis asalkan tulang punggung keluarga

f. Manfaat PNM Mekaar

Adapun manfaat yang disalurkan oleh PNM melalui layanan PNM Mekaar, yaitu:

- i. Peningkatan pengelolaan keuangan.
- ii. Pembiayaan modal tanpa agunan.
- iii. Penanaman budaya menabung.
- iv. Kompetensi kewirausahaan dan pengembangan bisnis.

### 3. Struktur Organisasi PNM Mekaar

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dalam manajemen organisasi agar suatu organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan. dalam pelaksanaan operasi PT Permodalan Nasional Madani Mekaar cabang Teluk Nibung di pimpin oleh seorang Kepala Cabang dalam hal ini membawahi beberapa departemen.

Struktur organisasi PT PNM Mekaar cabang Teluk Nibung secara garis besar dapat dilihat sebagai berikut:

#### a. Kepala Cabang

Kepala cabang merupakan pajabat tertinggi di kantor cabang. Tugas dari kepala cabang yaitu:

- i. Penanggung jawab berjalannya operasional Kantor Cabang dan Unit Layanan.
- ii. Membuat kebijakan internal terkait dengan kebijakan disiplin dan kebijakan operasional perusahaan.
- iii. Mengambil keputusan persetujuan kredit dalam batasan wewenang Kepala Unit Layanan.
- iv. Mewakili Kantor Pusat dalam membangun kerjasama bisnis dengan pihak eksternal.

#### b. *Account Officer*

- i. Membuat strategi mencari pasar baru.
- ii. *Monitoring* kondisi dan kualitas debitur.
- iii. Bertanggung jawab terhadap kualitas masing-masing debitur.
- iv. *Monitoring* masing-masing debitur dalam periode tertentu.
- v. Menganalisa permohonan kredit dari calon debitur.
- vi. ikut serta dalam komite kredit.

#### c. *Finance Administration Officer*

Melakukan administrasi perkantoran serta melakukan penginputan di sistem setiap kali nasabah melakukan pembayaran

#### d. *Senior Account Officer*

Melakukan validasi terhadap apa yang dikerjakan oleh *account officer*.

#### 4. Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu bentuk gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, perkumpulan, produk, negara, dan hal-hal lainnya yang dianggap membutuhkan hal yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya.



#### Arti Logo:

##### a. Permodalan

Berarti suatu perusahaan yang menyediakan modal bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK) untuk pemberdayaan usaha serta meningkatkan ekonomi masyarakat.

##### b. Nasional

Adalah secara kebangsaan, dimana perusahaan dalam menjalankan tugasnya bergerak di berbagai lapisan masyarakat, suku, agama dan ras yang ada di Indonesia serta memiliki beberapa kantor cabang dan unit layanan di daerah.

##### c. Madani

Sebagai Perusahaan yang profesional, maka PT. PNM (Persero) menjalankan bisnis usahanya secara mandiri dan bergerak dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

## B. Deskripsi Penelitian

### 1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau Responden adalah Pegawai PNM di Kantor PNM Mekaar yang ada di Kota Tanjung Balai, sampel Penelitian ini berjumlah 30 orang identifikasi sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	0	0	0	0
Valid PR	30	100.0	100.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

SSumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Table 4.1 diketahui bahwa jumlah Laki-Laki menjadi Responden penelitian ini adalah 0 orang atau 0% sedangkan Responden perempuan adalah sebanyak 30 orang atau sebesar 100%

**Tabel. 4.2**  
**Status Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BM	25	83.3	83.3	83.3
M	5	16.7	16.7	16.7
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada table 4.2 diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 83,3 % atau sebanyak 25 orang responden berstatus belum menikah dan 16,7% atau sebanyak 5 orang berstatus sudah menikah.

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20	0	0	0	0
20-22	10	33,3	33,3	33,3
23-25	20	66,7	66,7	66,7
>25	0	0	0	0
Total	30	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 0% atau 0 orang responden berusia <20 tahun, kemudian 33,3% atau sebanyak 10 orang responden berusia 20-22 tahun, atau 66,7 % atau sebanyak 20 orang responden berusia 23-25 tahun dan 0% atau 0 responden berusia >25 tahun.

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	0	0	0	0
SMP	0	0	0	0
Valid SMA	23	76,7	76.7	76.7
SARJANA	7	23,3	23.3	23.3
Total	30	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 30 responden sebanyak 0% atau sebanyak 0 orang responden sebagai siswa SD kemudian 0% atau sebanyak 0 orang responden siswa SMP, 76,7% atau sebanyak 23 orang responden sebagai siswa SMA dan 23,3% atau sebanyak 7 orang responden SARJANA.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah hasil kolerasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari output SPSS versi 20.0 berupa nilai item total statistic masing-masing butir angket. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  sebesar  $= 0,3610$ .

Hasil output yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel kualitas pelayanan (X1), Gaji (X2), Insentif, (X3) Motifasi dan (Y) Kinerja Pegawai dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$ Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$ (n = 30, $\alpha$ = 0,05)	Status
Gaji (X1)	X1.1	0,628	0,3610	Valid
	X1.2	0,553	0,3610	Valid
	X1.3	0,653	0,3610	Valid
	X1.4	0,673	0,3610	Valid
	X1.5	0,586	0,3610	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,619	0,3610	Valid
	X2.2	0,708	0,3610	Valid
	X2.3	0,467	0,3610	Valid
	X2.4	0,533	0,3610	Valid
	X2.5	0,497	0,3610	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,495	0,3610	Valid
	X3.2	0,719	0,3610	Valid
	X3.3	0,420	0,3610	Valid
	X3.4	0,614	0,3610	Valid
	X4.5	0,544	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,737	0,3610	Valid
	Y2	0,771	0,3610	Valid
	Y3	0,596	0,3610	Valid
	Y4	0,647	0,3610	Valid
	Y5	0,160	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Angket melalui SPSS Versi 20.0.

Berdasarkan Hasil Analisis tersebut, maka adapat disimpulkan semua butir, angket yang digunakan dalam variabel Gaji (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor PNM Mekar.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka  $r_{hitung}$  akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Tingkat reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha***

Nilai r	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0, 80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Relibel

Adapun tingkat reliabilitas pernyataan variabel Gaji (X<sub>1</sub>), variabel Insentif (X<sub>2</sub>), variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor PNM Mekaar Tanjung Balai berdasarkan output SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas**

**Gaji (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20.0

Dari hasil output *reliability statistic* diatas diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,742 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N = 30$  adalah 0,3610. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,742 > 0,3610$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,60 – 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Realiabilitas Variabel**

**Insentif (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20,0

Dari hasil output *reliability statistic* diatas diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,716 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N = 30$  adalah 0,3610. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,716 > 0,3610$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach*

sebesar 0,60 – 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Realiabilitas**

**Motivasi (X3)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20.0

Dari hasil output *reliability statistic* diatas diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,704 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N = 30$  adalah 0,3610. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,704 > 0,3610$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,60 – 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20.0

Dari hasil output *reliability statistic* diatas diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,725 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N = 30$  adalah 0,3610. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,725 > 0,361$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,60 – 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram.

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun sisi kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.

a) Menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

**Tabel 4.11**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99585517
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.121
Test Statistic		.124
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.713 .521

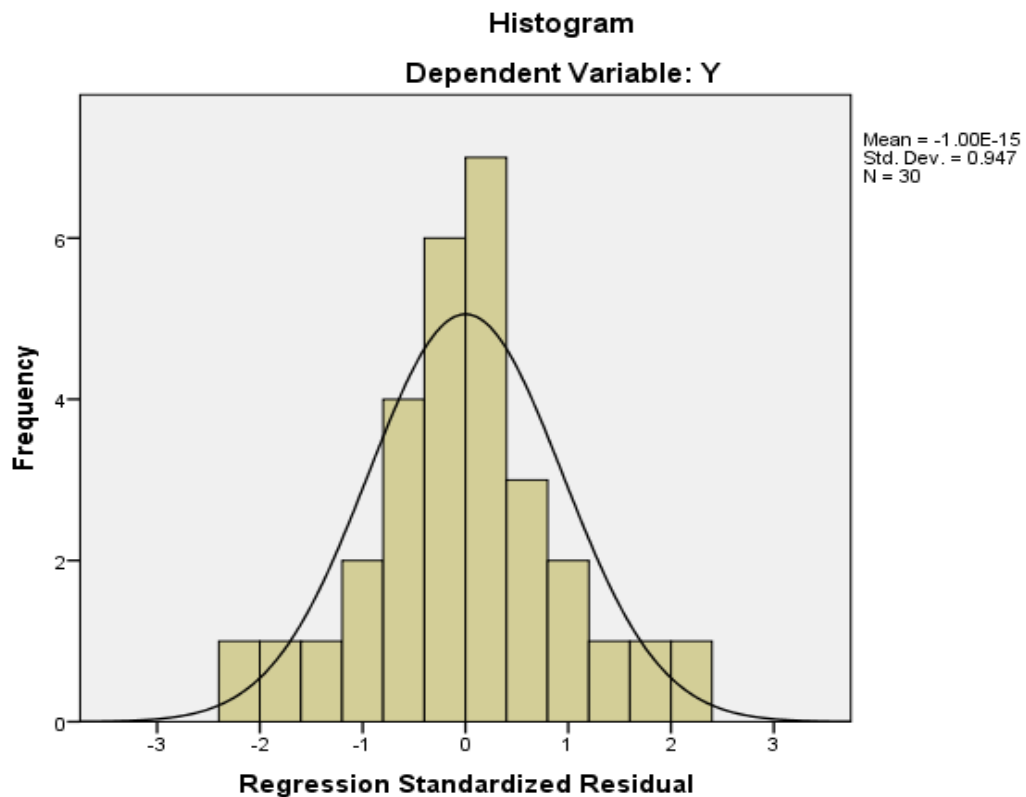
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,521 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

\

## b) Menggunakan Grafik Histogram



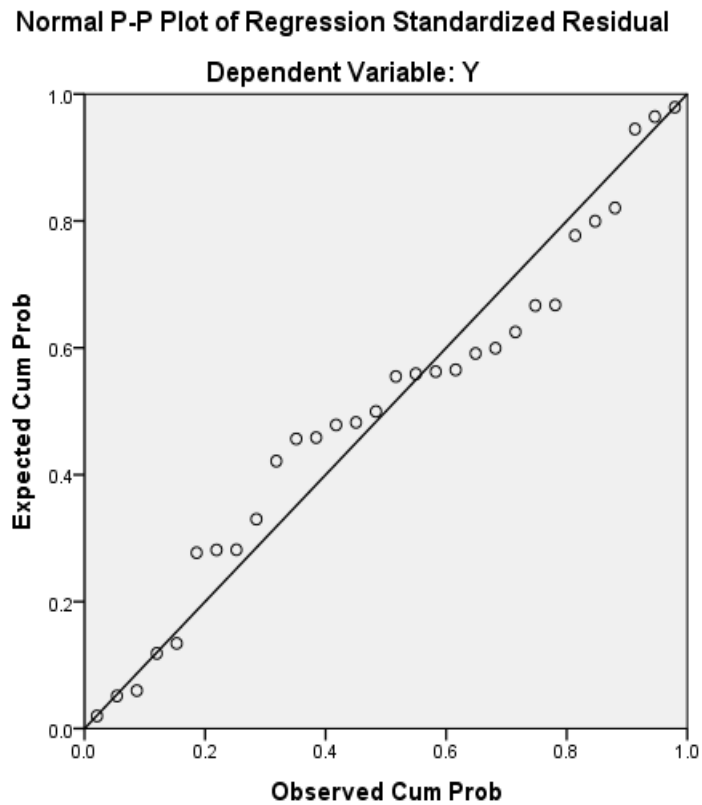
Gambar 4.1

**Histogram Display Normal Curve Kinerja Pegawai**

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa kurva Kepuasan kinerja Pegawai yang ada di Kantor PNM Mekaar di Tanjung Balai memiliki kemiringan dari sisi kanan dan sisi kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya data memiliki kecenderungan berdistribusi normal.

c) Menggunakan *P-Plot*

Normalitas data juga dapat dilihat disisi output kurva normal *P-Plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar berdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Normalitas

Pada prinsipnya Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat dikatakan data penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menjauhi garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel bebas, dan melihat nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS Versi 21 for windows. Jika dari Matrik Korelasi antar variabel bebas dan korelasi cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaliknya. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

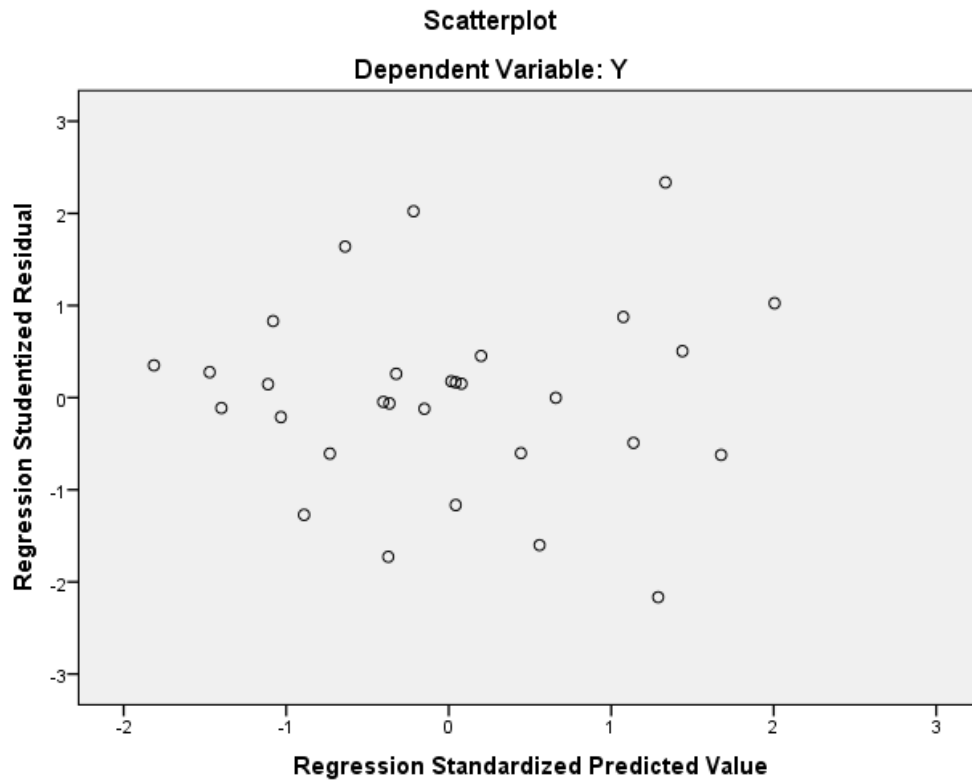
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.408	8.065		2.282	.031		
X1	.158	.212	.142	1.744	.464	.985	1.015
X2	.250	.224	.212	1.119	.273	.998	1.002
X3	.076	.253	.720	2.301	.000	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas nilai *tollerance* semua variabel bebas (Kualitas Gaji: 0,985, Insentif : 0,998, Motivasi : 0,983) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,10. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (Kualitas Gaji : 1.015 Harga : 1.002, Fasilitas : 1.017). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 4,3

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan dapat dilihat bahwa titik-titik diatas dan dibawah angka 0 maka dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.



## 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	18.408	8.065		2.282	.031		
X1	.158	.212	.142	1.744	.464	.985	1.015
X2	.250	.224	.212	1.119	.273	.998	1.002
X3	.076	.253	.720	2.301	.000	.983	1.017

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *Coefficients* pada kolom *Unstandardized* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 18.408 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Gaji ( $X_1$ ) = 0,158, Insentif ( $X_2$ ) = 0,250, dan Motivasi ( $X_3$ ) = 0,076. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon + C$$

$$18,408 + 0,158X_1 + 0,250X_2 + 0,076X_3$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,408 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 18,408 dengan asumsi Variabel bebas yaitu Gaji(X1), Insentif (X2) , Motivasi (X3) tetap atau Konstan
2. Koefisien regresi dari Gaji (X1) adalah sebesar 0,158. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Gaji (X1) sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,158. Begitu juga sebaliknya, apabila Gaji(X1) mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,158. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaji(X1) dengan Kinerja Pegawai(Y), semakin naik Gaji(X1) maka semakin meningkat Kinerja Pegawai(Y).
3. Koefisien regresi dari Insentif adalah sebesar 0,250. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Insentif(X2) sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,250. Begitu juga sebaliknya, apabila Insentif(X2) mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,250. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Insentif dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Insentif maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.
4. Koefisien regresi dari Motivasi(X3) adalah sebesar 0,076. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Motivasi(X3) sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,076. Begitu juga sebaliknya, apabila Motivasi(X3) mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,076. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai .

### E. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kepuasan Pasien ( $Y$ ). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus  $df = n - k = 30 - 2 = 28$ .

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.408	8.065		2.282	.031		
1							
X1	158	212	.142	1.744	.464	.985	1.015
X2	250	224	.212	1.119	.273	.998	1.002
X3	076	253	.720	2.301	.000	.983	1.017

#### a. Dependend Variabel: Kinerja Pegawai

Pengaruh dari Masing-masing Variabel dapat di jelaskan sebagai Berikut:

a. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

$H_{o1}$  = Bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{a1}$  = Kualitas Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

Hasil uji t pada variabel Gaji atau  $X_1$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,464. Nilai Sig  $> 0,05$  ( $0,464 > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_{o1}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Gaji  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung} = 1,744$  dengan  $t_{tabel} = 2,048$  Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  tidak memiliki kontribusi terhadap Y.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta untuk variabel Gaji adalah sebesar 0,142 atau sebesar 14,2%. Artinya besarnya pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai adalah hanya sebesar 14,2%, nilai tersebut menunjukkan nilai negatif artinya semakin tinggi/berkualitas Gaji yang dimiliki belum tentu memiliki dampak yang positif atau baik bagi Kinerja Pegawai itu sendiri.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

$H_{o2}$  = Bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diKantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{a2}$  = Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diKantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung.

Hasil uji t pada variabel Insentif atau  $X_2$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,273. Nilai Sig  $> 0,05$  ( $0,273 > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_{o2}$  diterima  $H_{a2}$  ditolak, artinya Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Harga atau  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung} = 1,119$  dengan  $t_{tabel} = 2,048$  Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  tidak memiliki kontribusi terhadap Y.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta untuk variabel Insentif adalah sebesar 0,212 atau sebesar 21,2%. Artinya besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai adalah hanya sebesar 21,2%, nilai tersebut menunjukkan nilai negatif artinya semakin tinggi/berkualitas Insentif yang dimiliki belum tentu memiliki dampak yang positif atau baik bagi Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

$H_{03}$  = Bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar didaerah Teluk Nibung

$H_{a3}$  = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar didaerah Teluk Nibung

Hasil uji t pada variabel Fasilitas atau  $X_3$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Pasien. Sementara itu variabel Fasilitas atau  $X_3$  mempunyai  $t_{hitung} = 2.301$  dengan  $t_{tabel} = 2,048$  Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  memiliki kontribusi terhadap Y.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,720 atau sebesar 72,0%. Artinya besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 72,0%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar didaerah Teluk Nibung akan mengalami peningkatan.

## 2. Uji F (Uji Stimulus)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

$H_{01}$  = Bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{a1}$  = Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{02}$  = Bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{a2}$  = Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung

$H_{03}$  = Bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

$H_{a3}$  = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung

Pengambilan Keputusan

- a)  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%.
- b)  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%.

Kaidah pengujian signifikansi program SPSS:

- 1) Jika  $0,05 \geq Sig$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
- 2) Jika  $0,05 \leq Sig$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.187	3	6.396	6.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260.279	26	10.011		
	Total	279.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,597. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H<sub>04</sub> ditolak dan H<sub>a4</sub> diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Gaji, Insentif dan Motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung. Setelah mengetahui besarnya Fhitung maka akan dibandingkan dengan Ftabel. Untuk mencari nilai Ftabel maka memerlukan rumus:

Rumus untuk mencari nilai F<sub>tabel</sub>

$$F_{\text{tabel}} = K ; n - 4$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

jadi t<sub>tabel</sub> = 3 ; 30 - 4

$$3 ; 26 = 2,98$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $f_{tabel}$  dan ditemukan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,95. Karena nilai  $f_{hitung}$  6.639 lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,98 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat  $Y$ . Jadi Gaji, Insentif dan motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di kantor PNM Mekaar daerah Teluk Nibung.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi atau  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/bebas (variabel Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas) menjelaskan variabel dependen terikat (Kepuasan Pasien) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.16  
Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.690	.690	3.16398

a. Predictors: (Constant), X3 Motivasi, X2 Insentif, X1 Gaji

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,690 atau 0,69%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yang terdiri dari Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi

( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kepuasan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.



## **F. Interpretasi Hasil Penelitian**

Data dalam Penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan Kuesioner kepada Pegawai PNN Mekaar Daerah Teluk Nibung Kota Tanjung balai penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung Kota Tanjung balai selama 1 bulan dan dengan sampel 30. Berdasarkan pengujian dengan SPSS 20.0 for windows dapat diketahui Gaji, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

### **a. Pengaruh Gaji terhadap kinerja Pegawai**

Dari Hasil Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  Sebesar 1,744 dengan Signifikan 0,464 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048  $t_{hitung} < t_{tabel}$  uji t pada variabel Gaji atau  $X_1$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,464. Nilai Sig  $> 0,05$  ( $0,464 > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_{o1}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Gaji merupakan bagian dari kompetensi-kompetensi yang paling diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai dari prestasi mereka. Juga sebagai motivator dalam bekerja. Gaji umumnya suatu pembayaran atau penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan. Umumnya gaji yang dibayarkan setiap bulan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini, yaitu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifudin menyatakan bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai . Berdasarkan sampel dalam penelitian ini dimana pernyataan yang tidak valid saat uji validitas tidak dimasukkan ke dalam perhitungan. Kemudian berdasarkan rancangan penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan.

### **b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,119 dengan nilai sig 0,273 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Hal ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hasil uji t pada variabel Insentif atau  $X_2$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,273. Nilai Sig  $> 0,05$  ( $0,273 > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_{02}$  diterima  $H_{a2}$  ditolak, artinya Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Insentif merupakan sarana informasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksud dengan pendapatan ekstra diluar gaji yang sudah di tentukan. Yang dimaksud dengan insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ini menyatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan hakim. Berdasarkan alat pengambilan data yaitu melalui observasi, Kuesioner dan studi pustaka. Kemudian berdasarkan rancangan penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan.

### **c. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai**

Dari Hasil penenlitan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.301 dengan nilai signifikan 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Hasil uji t pada variabel Fasilitas atau  $X_3$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang di picu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri seseorang melalui proses psikologis dan pemikiran individu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kemampuan kerja yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan yang sama, hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat berbeda tergantung dari motivasi masing-

masing pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel diatas diperoleh nilai Beta untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,720 atau sebesar 72,0%. Artinya besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 72,0%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekarr akan mengalami peningkatan.

#### **d. Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai Sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya  $<$  dari 0,05, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Kualitas Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Gaji, Insentif dan Motivasi sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31,% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hipotesis secara simultan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bunga Arsela yang menyatakan bahwa Gaji, Insentif dan Motifasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan alat pengambilan data yaitu melalui angket, observasi dan studi dokumentasi. Kemudian berdasarkan rancangan penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Berdasarkan perhitungan-perhitungan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *SPSS*, sehingga kecil kemungkinan bila terjadi kesalahan dalam perhitungan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekarr Daerah Teluk Nibung.
2. Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekarr Daerah Teluk Nibung.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekarr Daerah Teluk Nibung.
4. Gaji, Insentif dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor PNM Mekarr Daerah Teluk Nibung.

#### **B. Saran**

Berdasarkan Kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor PNM Mekaar Daerah Teluk nibung Kota Tanjung Balai. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah berikut:

1. Gaji yang diberikan Oleh PNM kepada pegawai masih perlu dilakukan kenaikan di setiap tahunnya, dan Pegawai harus meningkatkan kemahiran dan keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh PNM Mekaar
2. Insentif yang diberikan Oleh PNM kepada Pegawai masih perlu dilakukan perbaikan agar pemberian dapat efektif, dengan memberi bonus diluar gaji Pegawai, memberi pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh Pegawai dan memberikan kesempatan Promosi jabatan bagi Pegawai yang berkompeten untuk dapat lebih mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam memajukan PNM.

3. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memberikan Motivasi bagi Pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja dan perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada pada tujuan Kinerja yang tinggi , perlu di berikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada PNM agar Pegawai terus terpacu dalam meningkatkan target yang di inginkan oleh Kantor PNM Mekaar
4. Bagi penelitian selanjutnya, selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan Variabel-Variabel lain diluar Variabel-Variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil penelitian yang bervariasi yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- A.H.Maslow, *Motivasi and Personality*, New York: Happer & Row Publiser, 1954.
- Afifuddin, Arif, M. 2013, "Pengembangan Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru". Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992.
- Arsela, Bunga. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung". Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Arumwanti, Wanti dan Ngatemin. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan hotel di kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*. Vol. 13 No. 1/ Maret 2013.
- F. Cascio Wayne and Herman Aguinis, *applied Psychology in Human Resource Management*, Sixth Edition ,upper saddle River, New Jersey: Person Education, Inc, 2008.
- Fuad Mas'ud, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Semarang: Undip, 2004.
- G Dessler, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ahli Tanya, 2005.
- G Hailesilasie, *Determinants Of Public Employess Performance, New york: Evidence From Ethiophian Public Organization, 2009*.
- G, Hailesilasie, *Psikologi perusahaan*. Bandung: Trigenda karya, 1993.
- Harahap, isnaini, ddk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2015.
- Hartanti, I. (2005). "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang." *Jurnal Eksekutif* 2.
- Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Ifham Sholihin Ahmad, *Buku Pintar Ekonomi Syariah, Cetakan pertama*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Irianto Agus, *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Judge. A Timothy Robbins, P Stephen, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*.
- M. Ivancevich Jhon, robert konopaske, and michael T. Matteson, *organizational behavior and Management*, New York: McGraw Hill, inc 2008.
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Psikologi perusahaan*. Bandung: Trigenda karya, 1993.
- Melayu Hasibian, *Managemen dasar, pengertian dan masalah. Refis d*. Jakarta : Rajawali, 2001.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Selemba Empat, 2001.
- Pandji Anoraga dan Djoko Sudantoko, *Koperasi Kewirausahaan dan Usaha Kecil*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN SU, 2016.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Gahlia Indonesia, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Swastha, *Pengantar Bisnis Modren*, Yogyakarta: Liberty, 1994.
- Syarif Al-Qarasyi Baqir, Huququl, 'Amil Fil Islam, terj, Ali Yahya, “ *keringat buruh*”, cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007.
- Tarigan, Azhari Akmal, et, al. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam IAIN Sumatera Utara*, buku, tidak diterbitkan: 2013.
- Wijono Surtanto, *Psikologi Industry Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010.

## WEBSITE

<http://www.pnm.co.id> .sejarah.co.id. Diunduh pada tanggal 16 Maret 2019

Master Pendidikan, *definisi Operasional Menurut Para Ahli*, [http://www.masterpendidikan](http://www.masterpendidikan.com) com. Diunduh pada tanggal 10 November 2018.

Metlitblog, *Pengertian Analisis Data Menurut Para Ahli*, <https://metlitblog-wordpress-com.cdn.ampproject.org>. Diunduh pada tanggal 28 Desember 2018.



## 1. Lampiran A

### Data Kuesioner DATA RESPONDEN

#### 1. JenisKelamin

Pria

Wanita

#### 2. UmurAndaSaatini

20-22

23-25

#### 3. Pendidikan

SD

SMP

SMA

SARJANA

petunjukpengisian :

1. Baca setiappernyataandengantelitidanjawabdenganjujur.
2. Berikantanda check (√) padajawabananda.
3. Setelahselesaimohonperiksakembalijawabananda.

Untukpenilaiandaripenelitianiniakandiberiskor :

SangatSetuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, KurangSetuju (KS) skor 3, TidakSetuju (TS) skor 2, SangatTidakSetuju (STJ) skor 1. Berilahsilang (X) padapernyataan di bawahberikut yang menurutandasesuaidenganpendapatanda:

**Gaji (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STJ
1	Gaji yang saudaraterimasetiapbulandapat mencukupikebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang diberikansesuidenganpengalaman dan lamanyakerjapegawai					
3	Gajidapatmeningkatkansemangatkerja					
4	Perluadanyakenaikangaji					
5	Gaji yang cukup di atas UMR					

**Insentif (X2)**

N O	PERNYATAAN	S S	S	K S	T S	ST J
1	Pemberianinsentifsesuidenganperaturanperusahaan yang berlaku					
2	Sisteminentif yang diterapkanperusahaandapatmeningkatkansemangat, prestasidankegairahankerjakaryawan					
3	Insentif yang diberikansudahsesuidengan yang diharapkan					
4	Insentif yang diberikanperusahaan dirasakansesuidenganprestasikerjanya					
5	Jaminankesehatan yang diberikanperusahaan sudahmenjaminkebutuhankesehatannya					

**Motivasi (X3)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STJ
1	Kelayakandankecukupantunjanganharian					
2	Kelayakandankecukupanwaktuistirahatsiang					
3	Adanyaasuransikesehatan					
4	Adanyapenghargaandariatasan					
5	Kejelasanhakdankewajibandalamsuratkontrakkerja					

**Kinerjapegawai**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STJ
1	Kemampuanbekerjasesuaidengan target yang ditentukaninstansi					
2	Kemampuanbekerjasesuaidenganjadwal yang ditentukan					
3	Kemampuanbekerjasesuaidenganprosedur yang ditentukan					
4	Kemampuanbekerjasesuaistandarperusahaan					
5	Rasa tanggungjawabterhadaptugas yang diberikan					

## 2. Lampiran B

Tabulasi Kuesioner

No Responden	Gaji (X1)					Total Gaji
	G1	G2	G3	G4	G5	
1	4	3	5	4	4	20
2	5	4	5	3	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	4	22
5	5	4	5	4	5	23
6	4	5	4	5	4	22
7	3	4	3	4	3	17
8	3	4	3	2	3	15
9	2	3	3	2	2	12
10	4	3	4	3	4	18
11	4	4	3	4	3	18
12	4	4	5	4	5	22
13	5	4	3	4	5	21
14	5	4	5	5	4	23
15	5	4	5	4	5	23
16	2	4	4	5	3	18
17	3	5	3	5	4	20
18	5	5	4	5	4	23
19	5	5	4	5	4	23
20	3	4	5	4	5	21
21	4	3	4	3	5	19
22	5	4	5	3	4	21
23	2	4	4	3	5	18
24	5	4	3	5	3	20
25	3	4	4	3	4	18
26	3	4	3	4	5	19
27	3	2	3	4	5	17
28	5	4	3	2	1	15
29	3	4	4	5	4	20
30	5	5	4	5	4	23

No Responden	Insentif (X2)					Total Insentif
	I1	I2	I3	I4	I5	
1	5	2	3	5	4	19
2	1	3	4	3	4	15
3	4	3	3	4	3	17
4	5	5	3	3	3	19
5	4	5	3	4	5	21
6	3	4	3	4	4	18
7	1	2	3	2	4	12
8	4	4	3	4	3	18
9	5	4	3	4	2	18
10	5	4	4	3	4	20
11	5	3	3	3	5	19
12	3	2	3	2	3	13
13	3	2	4	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	2	3	3	4	3	15
16	3	2	3	2	3	13
17	3	4	5	4	5	21
18	3	5	4	3	5	20
19	3	4	5	3	5	20
20	5	4	5	4	5	23
21	4	5	3	5	3	20
22	4	5	5	3	4	21
23	4	3	4	4	5	20
24	4	3	3	5	3	18
25	4	3	3	4	4	18
26	4	3	4	5	4	20
27	3	4	4	4	5	20
28	4	5	3	4	5	21
29	3	2	4	3	5	17
30	4	4	4	3	4	19

No Responden	Motivasi (X3)					Total Motivasi
	M1	M2	M3	M4	M5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	4	3	4	3	19
3	3	2	4	3	2	14
4	5	5	4	5	5	24
5	3	4	3	4	3	17
6	3	3	4	5	4	19
7	3	3	5	4	4	19
8	4	3	4	5	4	20
9	4	4	3	4	5	20
10	5	4	5	3	5	22
11	4	3	2	3	3	15
12	3	4	5	4	4	20
13	3	3	5	4	3	18
14	4	4	5	4	3	20
15	4	3	3	4	5	19
16	4	5	4	4	4	21
17	4	5	5	5	3	22
18	5	3	5	4	3	20
19	2	5	4	5	4	20
20	4	4	3	3	4	18
21	4	3	5	4	3	19
22	3	4	3	3	4	17
23	3	2	3	2	4	14
24	5	3	3	4	5	20
25	4	5	3	4	5	21
26	5	4	3	4	4	20
27	4	5	4	5	5	23
28	5	4	3	4	4	20
29	5	4	5	3	5	22
30	4	3	3	4	5	19

No Persponden	KinerjaPegawai (Y)					Total KinerjaPegawai
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	
1	4	4	4	2	2	16
2	2	1	1	2	4	10
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	3	5	4	21
5	3	4	3	4	2	16
6	1	2	3	2	3	11
7	5	4	3	5	1	18
8	3	2	2	2	2	11
9	1	2	5	3	4	15
10	3	2	3	3	4	15
11	1	3	4	4	3	15
12	4	4	5	3	4	20
13	4	4	3	3	5	19
14	2	2	3	4	5	16
15	3	4	3	2	3	15
16	3	2	3	3	4	15
17	3	2	3	2	4	14
18	2	3	3	4	4	16
19	1	2	2	3	4	12
20	5	3	2	3	4	17
21	4	5	3	4	4	20
22	1	2	1	2	4	10
23	3	4	2	3	3	15
24	2	3	4	3	4	16
25	3	2	3	3	4	15
26	1	2	3	3	4	13
27	3	2	1	3	5	14
28	2	3	3	4	3	15
29	3	4	3	3	4	17
30	1	2	3	3	5	14

### 3. Lampiran C

#### Hasil Olah Data SPSS

#### Frekuensi

Statistics					
		Gender responden	status responden	usiaresponden	pendidikanresponden
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

#### Frequencies Karakteristik

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PR	30	100.0	100.0	100.0

Usia responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 TAHUN	10	33.3	33.3	33.3
	23 TAHUN	16	53.3	53.3	86.7
	24 TAHUN	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARJANA	7	23.3	23.3	23.3
	SMA	23	76.7	76.7	76.7
	Total	30	100.0	100.0	



## Reliability

Gaji( X<sub>1</sub>)

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded	0	0
Total	30	100.0

### ReliabilityStatistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

Insentif( X2 )

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded	0	0
Total	30	100.0

**Reliability  
statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

Motivasi( X3)

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded	0	0
Total	30	100.0

**Reliability  
statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

KinerjaPegawai( Y )

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded	0	0
Total	30	100.0

**Reliability  
statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

### Frequencies Table

## Gaji( X1)

**gaji1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	8	26.7	26.7	36.7
	4	8	26.7	26.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**gaji2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	18	60.0	60.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**gaji3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	33.3	33.3	33.3
	4	10	33.3	33.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**gaji4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	6	20.0	20.0	30.0
	4	12	40.0	40.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**gaji5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Insentif( X2)**

**Insentif1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	1	3.3	3.3	10.0
	3	9	30.0	30.0	40.0
	4	12	40.0	40.0	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Insentif2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	8	26.7	26.7	46.7
	4	10	33.3	33.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Insentif3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	56.7	56.7	56.7
	4	9	30.0	30.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Insentif4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	11	36.7	36.7	46.7
	4	12	40.0	40.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Insentif5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	11	36.7	36.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Motivasi( X3 )****motivasi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	13	43.3	43.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**motivasi2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	10	33.3	33.3	40.0
	4	12	40.0	40.0	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



**motivasi3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	12	40.0	40.0	43.3
	4	7	23.3	23.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**motivasi4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.3	3.3	3.3
Valid	3	6	20.0	20.0	23.3
	4	17	56.7	56.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**motivasi5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	12	40.0	40.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kinerjapegawai1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	23.3	23.3	23.3
	2	5	16.7	16.7	40.0
	3	10	33.3	33.3	73.3
	4	4	13.3	13.3	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kinerjapegawai2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	13	43.3	43.3	46.7
	3	5	16.7	16.7	63.3
	4	10	33.3	33.3	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kinerjapegawai3**

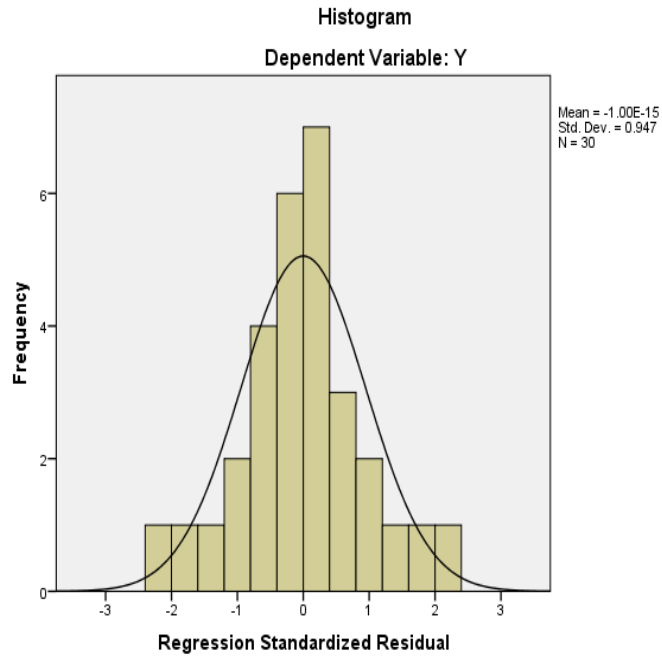
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	4	13.3	13.3	23.3
	3	17	56.7	56.7	80.0
	4	3	10.0	10.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kinerjapegawai4**

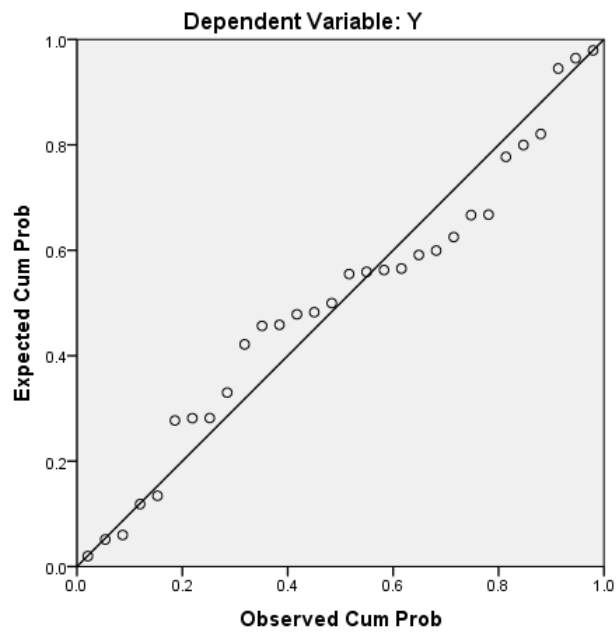
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	23.3	23.3	23.3
	3	14	46.7	46.7	70.0
	4	7	23.3	23.3	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

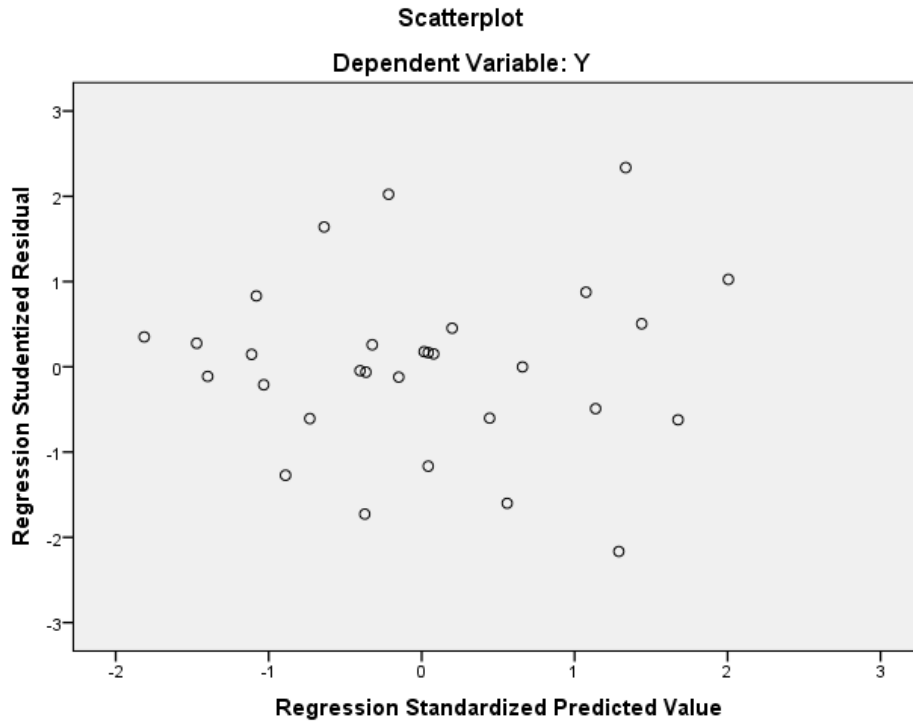
**kinerjapegawai5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	3	10.0	10.0	13.3
	3	5	16.7	16.7	30.0
	4	16	53.3	53.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99585517
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Hasil Analisis Linier Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.408	8.065		2.282	.031		
X1	.158	.212	.142	1.744	.464	.985	1.015
X2	.250	.224	.212	1.119	.273	.998	1.002
X3	.076	.253	.720	2.301	.000	.983	1.017

### Uji Statistik

#### Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.408	8.065		2.282	.031		
X1	.158	.212	.142	1.744	.464	.985	1.015
X2	.250	.224	.212	1.119	.273	.998	1.002
X3	.076	.253	.720	2.301	.000	.983	1.017

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.187	3	6.396	6.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260.279	26	10.011		
	Total	279.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.690	.690	3.16398

a. Predictors: (Constant), X3Motivasi , X2Insentif, X1Gaji

b. Dependent Variable: YKinerjaPegawai

## Correlations

		gaji1	gaji2	gaji3	gaji4	gaji5	X1
gaji1	Pearson Correlation	1	.285	.323	.199	.066	.628**
	Sig. (2-tailed)		.127	.082	.292	.729	.000
	N	30	30	30	30	30	30
gaji2	Pearson Correlation	.285	1	.173	.455*	-.048	.553**
	Sig. (2-tailed)	.127		.359	.011	.801	.002
	N	30	30	30	30	30	30
gaji3	Pearson Correlation	.323	.173	1	.130	.431*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.082	.359		.494	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
gaji4	Pearson Correlation	.199	.455*	.130	1	.294	.673**
	Sig. (2-tailed)	.292	.011	.494		.114	.000
	N	30	30	30	30	30	30
gaji5	Pearson Correlation	.066	-.048	.431*	.294	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.729	.801	.018	.114		.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.628**	.553**	.653**	.673**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



**Correlations**

		insentif1	insentif2	insentif3	insentif4	insentif5	X2
insentif1	Pearson Correlation	1	.337	-.078	.386*	-.074	.619**
	Sig. (2-tailed)		.068	.680	.035	.697	.000
	N	30	30	30	30	30	30
insentif2	Pearson Correlation	.337	1	.179	.229	.152	.708**
	Sig. (2-tailed)	.068		.344	.224	.423	.000
	N	30	30	30	30	30	30
insentif3	Pearson Correlation	-.078	.179	1	-.090	.544**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.680	.344		.636	.002	.009
	N	30	30	30	30	30	30
insentif4	Pearson Correlation	.386*	.229	-.090	1	-.046	.533**
	Sig. (2-tailed)	.035	.224	.636		.809	.002
	N	30	30	30	30	30	30
insentif5	Pearson Correlation	-.074	.152	.544**	-.046	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.697	.423	.002	.809		.005
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.619**	.708**	.467**	.533**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.002	.005	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Correlations**

		motivasi1	motivasi2	motivasi3	motivasi4	motivasi5	X3
motivasi1	Pearson Correlation	1	.166	-.056	-.008	.291	.495**
	Sig. (2-tailed)		.380	.768	.969	.119	.005
	N	30	30	30	30	30	30
motivasi2	Pearson Correlation	.166	1	.082	.455*	.314	.719**
	Sig. (2-tailed)	.380		.667	.012	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30
motivasi3	Pearson Correlation	-.056	.082	1	.235	-.179	.420*
	Sig. (2-tailed)	.768	.667		.210	.344	.021
	N	30	30	30	30	30	30
motivasi4	Pearson Correlation	-.008	.455*	.235	1	.106	.614**
	Sig. (2-tailed)	.969	.012	.210		.577	.000
	N	30	30	30	30	30	30
motivasi5	Pearson Correlation	.291	.314	-.179	.106	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.119	.091	.344	.577		.002
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.495**	.719**	.420*	.614**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.021	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Correlations**

		kinerjapegawai1	kinerjapegawai2	kinerjapegawai3	kinerjapegawai4	kinerjapegawai5
kinerjapegawai1	Pearson Correlation	1	.637**	.145	.329	-.134
	Sig. (2-tailed)		.000	.446	.076	.481
	N	30	30	30	30	30
kinerjapegawai2	Pearson Correlation	.637**	1	.386*	.444*	-.268
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.014	.152
	N	30	30	30	30	30
kinerjapegawai3	Pearson Correlation	.145	.386*	1	.277	-.010
	Sig. (2-tailed)	.446	.035		.139	.958
	N	30	30	30	30	30
kinerjapegawai4	Pearson Correlation	.329	.444*	.277	1	-.032
	Sig. (2-tailed)	.076	.014	.139		.865
	N	30	30	30	30	30
kinerjapegawai5	Pearson Correlation	-.134	-.268	-.010	-.032	1
	Sig. (2-tailed)	.481	.152	.958	.865	
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.737**	.771**	.596**	.647**	.160
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.399
	N	30	30	30	30	30

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

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