

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
LOMBOK BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram untuk melengkapi persyaratan  
mencapai gelar sarjana ekonomi



**Oleh :**

**AJIDAN NAQUM**

**NIM : 170501180**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

**2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

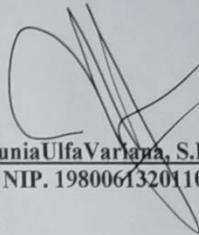
Skripsi oleh: Ajidan Naqum, NIM: 170501180 dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat." telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji. Disetujui pada tanggal. 01. Juli 2021

Pembimbing I



Drs. Muh. Salahudin, M.Ag.  
NIP. 197608061999031002

Pembimbing II



Yulia Ulfa Variara, S.E., M.Sc.  
NIP. 198006132011012003

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal: Ujian Skripsi

Mataram, 01 Juli 2021

Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
Di Mataram

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb*

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : Ajidan Naqum  
NIM : 170501180  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat"

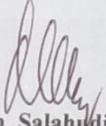
Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

*Wassalamua'alaikum, Wr. Wb.*

Perpustakaan UIN Mataram

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Muh. Salahudin, M.Ag.  
NIP. 197608061999031002

  
Yulia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
NIP. 198006132011012003

## PENGESAHAN

Skripsi oleh: Ajidan Naqum, NIM: 170501180 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat” telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan sah untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### Dewan Penguji

Dr. Muh. Salahuddin, M.Ag.  
(Ketua sidang/Pemb. I)

Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
(Sekretaris sidang/Pemb. II)

Dr. Muhamad Saleh, M.A.  
(Penguji I)

Any Tsalasatul Fitriyah, S.Si., M.Si  
(Penguji II)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag.

NIP. 1961041997031001

## MOTO

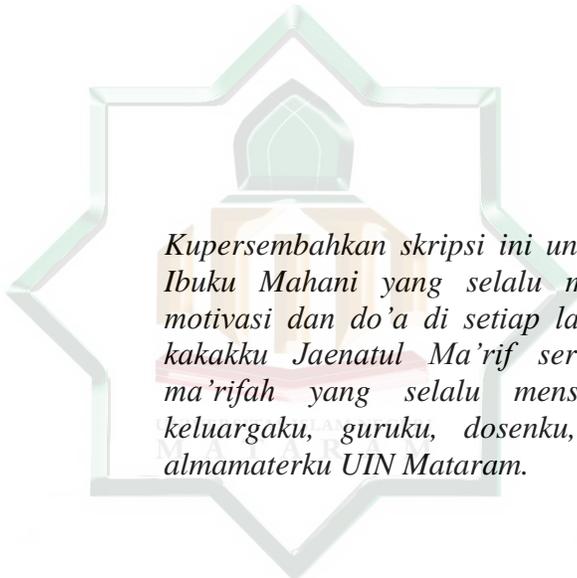
### **Sertakan Allah disetiap pekerjaan**

*“Dan barang siapa bertawakkal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”*

Perpustakaan UIN Mataram

(QS. At-Talaq :3)

## PERSEMBAHAN



*Kupersembahkan skripsi ini untuk Ayahku Ismail dan Ibuku Mahani yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a di setiap langkah-langkahku. Dan kakakku Jaenatul Ma'rif serta Adikku Nurfiyatun ma'rifah yang selalu mensupport. Dan Semua keluargaku, guruku, dosenku, teman-temanku, dan almamaterku UIN Mataram.*

Perpustakaan UIN Mataram

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan karunia dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat”** tepat pada waktunya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan semua pengikutnya. Amiin

Penulis menyadari penyelesaian proposal skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-setinggi dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mutawali, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Mataram
3. Bapak H. Bahrur Rosyid, SP., M.M., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Universitas Islam Negeri Mataram
4. Bapak Dr. Muh. Salahudin, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Yunia ulfa variana S.E., M.Sc. selaku Dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membantu, membimbing, mendukung, dan memotivasi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini

5. Bapak Dr. Muhammad Salahuddin, M.Ag, selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan pada peneliti dan menyelesaikan skripsi
6. Kedua orang tua tercinta Bapak Ismail dan Ibu Mahani, Kakak Jaenatul Ma'rif dan adikku Nurfiyatun ma'rifah yang telah sangat tulus memberikan kasih sayang kepada peneliti dan selalu memberikan doa serta dukungannya yang tidak pernah terputus.
7. Terimakasih sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang selalu kuat, tabah, sabar, dan optimis menghadapi segalanya hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
8. Teman-teman kelas E Ekonomi Syariah 2017 dan teman-teman dekat yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu terimakasih sudah selalu memberikan dukungan dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. pihak-pihak yang ikut terlibat secara langsung ataupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan masukan dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian selanjutnya. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat, Aamiin.

Mataram, 01 Juli 2021

Penulis,

Ajidan Naqum

NIM.170501180

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	
HALAMAN JUDUL.....	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Motivasi .....	6
2. Kinerja .....	15

	B. Penelitian Terdahulu .....	23
	C. Kerangka Berfikir .....	24
	D. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
	A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	26
	B. Populasi dan Sampel .....	26
	C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	27
	D. Devinisi Operasional .....	27
	E. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian .....	29
	F. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian .....	30
	G. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
	1. Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	36
	2. Letak Geografis Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	37
	3. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	38
	4. Visi Misi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	39
	5. Tugas Dan Fungsi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	39
	6. Jenis-Jenis Izin Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	42
	B. Hasil Penelitian .....	42
	1. Profil Responden .....	43

2. Gambar Distribusi Jawaban Motivasi Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	46
3. Gambar Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.....	49
4. Uji Validitas .....	52
5. Uji Reliabilitas .....	53
6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat .....	54
C. Pembahasan .....	59
<b>BAB V</b> PENUTUP .....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	71

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
LOMBOK BARAT.**

**Ajidan Naqum**

**170501180**

**ABSTRAK**

Motivasi merupakan merupakan alat yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam meningkatkan motivasi seseorang bisa dilakukan dengan pemberdayaan ekonomi umat yang artinya merubah kelemahan menjadi kekuatan atau merubah ketakutan menjadi keberanian untuk melakukan aktivitas ekonomi, karena hampir semua aktivitas yang dilakukan manusia tidak terlepas dari yang namanya aktivitas ekonomi

Skrpsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat” bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket ke responden. Selanjutnya data di analisis dengan menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang diberikan memberikan dampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel motivasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) mampu menerangkan pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,218 atau 21,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan, bahwa secara simultan variabel motivasi (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 21,8%. Sedangkan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh varibel lain diluar penelitian ini, maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi lewat hirarki otoritas dan tanggung jawab.<sup>1</sup> Organisasi harus memperhatikan *skills*, *knowledge*, dan *ability* atau kompetensi yang harus dipenuhi. Menurut Singodimedjo dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap

---

<sup>1</sup>Budi W Mahardika M. Anang Firmansyah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: cv. Budi Utama, 2018).hlm 58.

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009).hlm. 62.

upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping asset-asset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset Sumber Daya Manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara efektif.<sup>4</sup>

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya seperti motivasi. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri maupun dari luar, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan semakin meningkat.<sup>5</sup> Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan atau organisasi harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya.

---

<sup>3</sup>Sutrisno. hal 3.

<sup>4</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005).

<sup>5</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016).hlm.

Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lombok Barat merupakan salah satu Perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Barat sebagaimana termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, didalam melaksanakan tugas-tugas, fungsi, serta peranannya tetap berpedoman serta mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan daerah maupun ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan.

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan.

Pada tahun 2019 jumlah izin yang di terbitkan mulai dari Izin Mendirikan Bangunan, Izin Peruntukan Penggunaan Tanah, Tanda Daftar Usaha Pariwisata, Izin Industri Dan Perdagangan, Serta Izin Usaha Lain sejumlah 1.052 izin dengan target sejumlah 2.426 izin sehingga presentase penerbitan izin pada tahun 2019 sebesar 61,91%. Berbeda dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2020 jumlah izin yang di terbitkan mulai dari Izin Mendirikan Bangunan, Izin Peruntukan Penggunaan Tanah, Tanda Daftar Usaha Pariwisata, Izin Industri Dan

Perdagangan, Serta Izin Usaha Lain sejumlah 1.544 izin dengan target sejumlah 1.433 izin sehingga presentase penerbitan izin pada tahun 2019 sebesar 92,81%. Dari kedua tabel di atas bisa kita lihat bahwa presentase kinerja pegawai pada tahun 2020 lebih besar dibandingkan dengan tahun 2019, sedangkan jumlah perizinan yang diterbitkan pada tahun 2019 lebih banyak dibandingkan pada tahun 2020.

Dari pemaparan di atas maka peneliti tertarik ingin meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pemasalahannya yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Dari uraian rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat !

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk meningkatkan apresiasi dan dapat menambah pengetahuan tentang Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.
- 2) Memberikan kontribusi sebagai referensi di dalam dunia akademik.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi mahasiswa jurusan ekonomi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan apresiasi.
- 2) Bagi Dinas Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat, hasil penelitian ini dapat menambah referensi dokumentasi bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.
- 3) Bagi masyarakat, hasil penelitian ini membantu dalam memberikan informasi kepada masyarakat terkait tentang bagaimanakerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Motivasi

###### a. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>6</sup> Manusia sebagai makhluk sosial yang aktivitasnya tidak terlepas dari aspek-aspek ekonomi seperti produksi, distribusi dan konsumsi sangat membutuhkan yang namanya motivasi agar kegiatan ekonomi tersebut berjalan dengan baik.<sup>7</sup> Dalam meningkatkan motivasi masyarakat bisa dilakukan dengan pemberdayaan ekonomi umat yang artinya merubah kelemahan menjadi kekuatan atau merubah ketakutan menjadi keberanian untuk melakukan aktivitas ekonomi, karena hampir semua aktivitas yang dilakukan manusia tidak terlepas dari yang namanya aktivitas ekonomi.<sup>8</sup>

Menurut Stoner *dkk*, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu yang

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm 190.

<sup>7</sup>Ahmad amir Aziz, *Phylantropy Islam Investasi Public & Pembangunan* (Mataram: Sanabil, 2019).hlm 8.

<sup>8</sup>Muh. Salahuddin, *EKONOMI SYARIAH: Gerakan Arus Bawah* (Mataram: FEBI UIN Mataram, 2019), LIII.hlm 31.

dimaksud adalah perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Riva'idn segala motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi tersebut dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, maka mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan. Menurut Sutrisno bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan dengan istilah motif yang seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (surabaya: CV Jakad Publishing, 2018).hlm. 45-46.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan alat yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

b. Teori-teori motivasi

1. Teori motivasi Hierarki kebutuhan Maslow

Teori yang sangat populer yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa seorang akan terus menerus termotivasi oleh kesempatan-kesempatan untuk pemenuhan diri selaa kebutuhan-kebutuhan lainnya masih tetap terpuaskan, semakin besar kebutuhan tersebut terpuaskan maka akan semakin besar pula para pegawai untuk mengembangkan kinerjanya.<sup>10</sup>

Teori tentang motivasi didasari oleh lima asumsi, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik atau kebutuhan paling dasar manusia.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dasri ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

---

<sup>10</sup>Muhammad Anwar, *Pengantar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).hlm 56-57.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

## 2. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.<sup>11</sup>

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang oleh manajer adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- a. Karyawan tidak menyukai kerja, dan kemungkinan akan menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan kemungkinan akan mencari pengarah.

---

<sup>11</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012). hlm, 320

<sup>12</sup>*Ibid.*

- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif yang disebut teori Y, sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

- c. Tujuan motivasi

Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk mendorong seseorang agar bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan awal sebuah organisasi bisa tercapai, Sebaik apapun sebuah organisasi jika tidak ada

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm, 321.

komitmen semua pegawainya maka mustahil tujuan awal organisasi dapat dicapai.<sup>14</sup> Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Menciptkan suasana dan hubungan yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.<sup>15</sup>

d. Alat-alat motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh atasan. Yang termasuk material insentive adalah yang berbentuk seperti uang dan barang-barang. Sedangkan nonmaterial insentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

---

<sup>14</sup>Ahyar, *Inovasi Budaya Mutu Dalam Organisasi* (Mataram: CV. Al- Haramain Lombok, 2020).hlm, 19.

<sup>15</sup>Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005).hlm 146.

e. Bentuk-bentuk motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu yang paling diberikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah di instruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu dan pengukuran hasil kerja.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang di ambil sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau

perasaan para pegawai. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia.<sup>16</sup>

f. Jenis-jenis motivasi

1. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan hadiah atau harapan kepada karyawan yang mempunyai prestasi tinggi.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar atau pegawai yang kurang berprestasi dibidang yang sudah di tempati dan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

g. Faktor-faktor motivasi kerja

Kondisi sosial, ekonomi, dan politik adalah suatu hal yang bisa menimbulkan kesadaran dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>17</sup>Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan yang yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.<sup>18</sup>

Faktor internal meliputi:

1. Kebutuhan-kebutuhan

<sup>16</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi aksara, 2005). hlm 162.

<sup>17</sup>Muh. Salahuddin & zainal arifin, *Dialektika Sosial Masyarakat Lombok Selatan Dalam Pengembangan Pariwisata* (Mataram: FEBI UIN Mataram, 2019).hlm 23.

<sup>18</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: CV Andi Offset, 2003).hlm 180-181.

- a) Kebutuhan untuk hidup
  - b) Keinginan memperoleh penghargaan
  - c) Kebutuhan untuk dapat memiliki
  - d) Keinginan untuk berkuasa
2. Tujuan-tujuan (*goals*)
  3. Sikap (*attitudes*)
  4. Kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- Faktor organisasional meliputi:
1. Pembayaran atau gaji (*pay*)
  2. Keamanan kerja (*job security*)
  3. Sesame kerja (*co-workers*)
  4. Pengawasan (*supervision*)
  5. Pujian (*praise*)
  6. Peraturan yang berlaku
  7. Lingkungan kerja
  8. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).
- h. Indikator motivasi

Menurut Moslow dalam Robbins & Coutler ada lima indikator motivasi;<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kineja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020).hlm 31.

1. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan seseorang akan makan dan minum, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan

Yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal dan eksternal.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian, potensi seseorang, pemenuhan diri, dan dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. Kinerja

- a. Pengertian kinerja

Menurut Prawirosentono kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan

hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>20</sup> Dalam lingkup organisasi atau perusahaan keberadaan sumber daya manusia yang handal sangat menentukan keberlanjutan aktivitas usaha sebuah organisasi tersebut.<sup>21</sup>

Menurut Zaenal *dkk*, kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk semua aktivitas dalam suatu organisasi pada periode tertentu dengan biaya-biaya masa lalu yang di proyeksi berdasarkan tingkat efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen sebagai referensi.<sup>22</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam praktiknya kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.<sup>23</sup> Seorang manajer dalam sebuah organisasi memerlukan kepercayaan dan nilai yang pokok untuk memberi petunjuk yang sesuai dan dapat dipercaya bawahan guna menyelesaikan pekerjaannya, yang dimana tugas manajer merupakan proses

---

<sup>20</sup>Onita Sari Sinaga, *dkk*, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Jakarta: yayasan kita menulis, 2020).hlm 5.

<sup>21</sup>Muhammad Irwan & Muh. Salahuddin, *Humanresources Dalam Kajian Ekonomi Syariah* (Mataram: Sanabil, 2021).hlm 90.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm 5.

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 182.

perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapai tujuan organisasi.<sup>24</sup>

b. Penilaian kinerja

Berbicara tentang kualitas sumber daya manusia sudah tentu terkait dengan kinerja para pegawai yang bekerja di suatu organisasi atau lembaga, penerapan penilaian kinerja sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>25</sup> Penilaian kinerja merupakan aktivitas perusahaan yang dirancang untuk mengevaluasi kegiatan atau kinerja dari individu atau organisasi secara keseluruhan pada periode tertentu. Fokus penilaian tetap pada individu pegawai untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mondy, menjelaskan sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.<sup>26</sup>

c. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja memiliki tujuan antara lain yaitu:<sup>27</sup>

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

---

<sup>24</sup>Ahyar, *Desain Inovasi Manajemen Pembelajaran* (Mataram: Sanabil, 2018). hlm. 22.

<sup>25</sup>Muhammad Yusup, *Kinerja Bank Pembangunan Daerah Syariah Di Indonesia* (Mataram: FEBI UIN Mataram, 2019).hlm 2.

<sup>26</sup>Yunus Triyonggo, *Standar Kompetensi Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Intipesan Pariwara, 2016).hlm 18.

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm. 197.

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen organisasi akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

## 2. Keputusan penempatan

Dengan melakukan penilaian kinerja, maka akan diketahui dimana posisi yang tepat bagi para pegawai.

## 3. Perencanaan dan pengembangan karier

Bagi para pegawai yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau pangkat yang sesuai dengan keahlian dan peraturan organisasi.

## 4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Bagi pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang kurang maka perlu di berikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

## 5. Penyesuaian kompensasi

Bagi pegawai yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi sesuai dengan jenjang kinerja yang diperoleh.

Ahyar dalam buku quality managemen – perguruan tinggi: penguatan kultur dalam pandangan al-quran mengatakan bahwa Tuhan akan mengangkat derajat atau memberi reward kepada siapa saja yang selalu

berorientasi kerja atau prestasi.<sup>28</sup> Yang artinya bahwa seorang yang bekerja dengan baik selain mendapatkan reward dari perusahaan atau organisasi tempat bekerja, dia juga akan di angkat derajatnya oleh Allah swt.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Sekalipun karyawan atau pegawai bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama.<sup>29</sup>

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang di kerjakannya.

3) Rancangan kerja

---

<sup>28</sup>Ahyar, *Quality Managemen – Perguruan Tinggi: Penguatan Kultur Dalam Pandangan Al-Quran* (Lombok: Pustaka Lombok, 2019).hlm 191.

<sup>29</sup>*Ibid.*, hlm 189-193.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikanya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan situasi atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

#### 11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh sungguh.

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:<sup>30</sup>

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi.

#### e. Indikator kinerja

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, hlm 194-195.

Pengukuran kinerja merupakan bagian dari sistem kendali manajemen. Penilaian kinerja merupakan alat bagi manajemen dalam menentukan seberapa jauh pencapaian tujuan organisasi yang telah dicapai, menjadi alat dalam mengevaluasi kerja bisnis yang dijalankan, manajer, divisi, dan individu yang ada di dalam perusahaan dan juga untuk memprediksi ekspektasi perusahaan terkait bisnis di masa yang akan datang.<sup>31</sup> Sistem pengukuran kinerja yang handal adalah salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja yaitu:<sup>32</sup>

1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan produk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3) Waktu

---

<sup>31</sup>Muh. Baihaqi, *Ekonomi & Pariwisata Catatan Pinggir Akademisi UIN Mataram* (Mataram: FEBI UIN Mataram). hlm. 11.

<sup>32</sup>*Ibid.*, hlm 208-209.

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan kinerja pegawai.

## **B. PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi terhadap kinerja adalah:

1. Aziz Muslihun dengan judul “Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah” metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksperimen dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menelaah penelitian Aziz Muslihun, sama-sama meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam bekerja, perbedaannya dalam penelitian Aziz Muslihun faktor yang diteliti dalam meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan sedangkan faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah motivasi.<sup>33</sup>
2. Rido sanjaya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Prespektif Islam (studi di dinas sosial tenaga kerja dan

---

<sup>33</sup>Aziz Muslihun, ‘Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah’ (Uin Mataram, 2019).

transmigrasi kabupaten pesisir barat)”. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, model penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library reaserch*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap knerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan bedasarkan hasil hitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingka  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar  $(3,557) > (2,045)$ . Menandakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>34</sup>

3. Muhammad Nafi’ Atqiya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja pada PT. Pindad Malang”.Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, model analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian dari uji f menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabelmotivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindad Persero (tbk) Turen Malang, yang berarti jika variabel motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.<sup>35</sup>

### C. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, kajian teori dan

---

<sup>34</sup>Rido Sanjaya, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Knerja Pegawai Dalam Prespektif Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)’ (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

<sup>35</sup>Muhammad Nafi’ Atqiya, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang’ (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).

penelitian terdahulu peneliti menyajikan kerangka berfikir untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan kerangka berfikir digambarkan sebagai berikut:



#### D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>36</sup> Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan

---

<sup>36</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019). hlm. 99-100.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.



**Perpustakaan UIN Mataram**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.<sup>37</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat.<sup>38</sup>

#### B. POPULASI DAN SAMPEL

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>39</sup> Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah semua pegawai di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Lombok barat sebanyak 42 pegawai.

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm 16.

<sup>38</sup> Untung Nugroho, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani* (Jawa Tengah: Cv Sarnu Untung, 2018). hlm 2

<sup>39</sup>Hendryadi Suryani, *Metode Riset Kuantitatif* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011). hlm 126.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>40</sup> Suharismi arikunto berpendapat bahwa apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel.<sup>41</sup> Penggunaan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling berupa sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.<sup>42</sup>

## C. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Observasi awal dilakukan pada bulan September 2020 dan rencana penelitian dilakukan pada bulan April 2021. lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

## D. DEFINISI OPERASIONAL

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

---

<sup>40</sup>*Ibid.* hlm 127

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006). hlm 134.

<sup>42</sup> Tarjo, *Metode Penelitian Sistem 3x Baca* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2012). hlm 57.

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>43</sup> Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>44</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat (Y).

2. Variabel independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>45</sup> Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu motivasi pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat (X).

---

<sup>43</sup>*Ibid.* hlm 68-69.

<sup>44</sup>*Ibid.*

<sup>45</sup>*Ibid.*

## E. INSTRUMEN/ ALAT DAN BAHAN PENELITIAN

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>46</sup>Instrument dalam penelitian ini adalah kusioner (angket).

Kuesioner merupakan tingkat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbatas di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak terlalu lama, maka pengiriman angket pada kepada responden tidak perlu melalui pos dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.<sup>47</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modaldan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

---

<sup>46</sup>*Ibid.*, hlm. 158.

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm. 199-200.

Lombok Barat . Maka instrumen yang dapat dibuat adalah instrumen yang dapat dan akan menentukan apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Inilah yang menjadi tolak ukur peneliti untuk membuat angket dan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan judul yang di atas

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	1. kebutuhan fisiologi 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi diri	Likert
2	Kinerja (X)	1. kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya	Likert

## F. METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data berdasarkan tekniknya dibagi menjadi tiga, yaitu melalui wawancara., angket, dan observasi.<sup>48</sup>

### 1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap obyek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa sehingga observasi berbeda bersama obyek yang diselidiki dan disebut juga observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya

<sup>48</sup>*Ibid.*, hlm. 194.

suatu peristiwa yang akan diselidiki.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi objek observasi adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

## 2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban.<sup>50</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia angket adalah daftar pertanyaan tertulis mengenai masalah tertentu dengan ruang untuk jawaban bagi setiap pertanyaan. Peneliti memberi angket kepada responden untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kusioner, digunakan untuk mengukur respon responden ke dalam 5 poin skala interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.<sup>51</sup> Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4

---

<sup>49</sup>S Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004). hlm 158-159.

<sup>50</sup>*Ibid.*, hlm 142.

<sup>51</sup> Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014). hlm 72.

- c. Kurang setuju (KS) : 3
- d. Tidak setuju (TS) : 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : 1

### 3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondennya sedikit atau kecil.<sup>52</sup>

Kegiatan wawancara bertujuan untuk mengkontruksi mengenai orang, masyarakat, lembaga, kejadian, perilaku, kegiatan, motivasi, harapan, tuntutan dan seterusnya.<sup>53</sup>

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Menurut Sugiyono dokumen merupakan catatan peristiwa yang

---

<sup>52</sup>*Ibid.*, hlm 195.

<sup>53</sup>Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008). hlm 251.

sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>54</sup>

Data yang diambil dalam teknik dokumentasi ialah berupa foto-foto, profil Dinas dan sebagainya yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan judul yang ada di pproposal atau skripsi. Teknik ini digunakan sebagai pendukung penelitian.

## G. TEKNIK ANALISIS DATA

### 5. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Suatu instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang baik memiliki tingkat validitas yang rendah.

Validitas adalah indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan kuesioner untuk mengukur data yang dibutuhkan.<sup>55</sup>

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dengan

---

<sup>54</sup>Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020). hlm 149-150.

<sup>55</sup>Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan: Jenis Metode Dan Prosedur* (Jakarta: Kencana, 2013). hlm 251.

membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )=  $n-2$ , dalam hal ini ( $n$ ) adalah jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.<sup>56</sup>

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila instrumen yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan.

2. Uji regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang melibatkan hanya dua variabel. Dengan kata lain hanya terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Persamaan regresi linear secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$Y$  = Variabel response atau variabel akibat (dependent)

$X$  = Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

$a$  = konstanta

---

<sup>56</sup>Ghozali, *Aplikasi Analisis Oultivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Cetakan Ke (Semarang: Badan Penenrbit Universitas Diponegoro, 2011). hlm. 46.

$b$  = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.<sup>57</sup>

### 3. Uji statistik T

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Penentuan signifikansinya adalah 5%.<sup>58</sup> Kriteria yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- 1) jika signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$ , maka ini menandakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) jika signifikansi  $t_{hitung} > 0,05$ , maka ini menandakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>57</sup>I Made Yuliara, *Modul Regresi Linier Sederhana* (Dempasar: Universitas Udayana, 2016). hlm 2.

<sup>58</sup>Agus Tri Basuki, *Pengantar Ekonometrika: Dilengkapi Dengan Penggunaan Eviews* (Yogyakarta: Danisa Media, 2018). hlm 78.

## **BAB 1V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat**

Pada tahun 1990 perizinan diurus di masing-masing dinas instansi tetapi tergabung dalam SIM-SAT (sistem informasi satu atap), Maksudnya orang datang mengurus izin di sim-sat setelah berkas-berkasnya diterima maka petugas organisasi perangkat daerah yang ada di sim-sak selanjutnya berkas akan di serahkan oleh petugas ke organisasi perangkat daerah terkait, dan pengambilan izin tetap di SIM-SAT. Pada tahun 1998 ada KPT (kantor pelayanan terpadu) pengurusan beberapa izin dilakukan di KPT, sementara izin lainnya tetap di organisasi perangkat daerah teknis seperti izin lingkungan di dinas lingkungan hidup. Pada tahun 2000 BP2T (badan pelayanan perizinan terpadu) pelaksanaan perizinan hampir sama dengan KPT tapi mempunyai tugas pelaksnan dan fungsi yang besar. Pada tahun 2012 BPMP2T (badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu) tugas dan fungsi makin besar dan hampir semua perizinan di kelola oleh BPMP2T. Pada tahun 2016 DPMPTSP (dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu) makin menyempurnakan dalam urusan penanaman modal dan pelayanan terpatu satu pintu, pada tahun 2018 diterapkan OSS (online simple

submission) semua perizinan sudah terapkan dan dilaksanakan dengan melalui OSS, dan sampai dengan saat ini ada beberapa izin masih belum dapat dilakukan secara OSS dan masih manual contohnya SIM-BG/PBG (sistem informasi mendirikan bangunan dan gedung/ persetujuan bangun gedung).<sup>59</sup>

## **2. Letak Geografis Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat**

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat berlokasi di jl. Tgh. Lopan no.238,labu api, kec. Labuapi, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat.Kode pos 83361.

Perpustakaan UIN Mataram

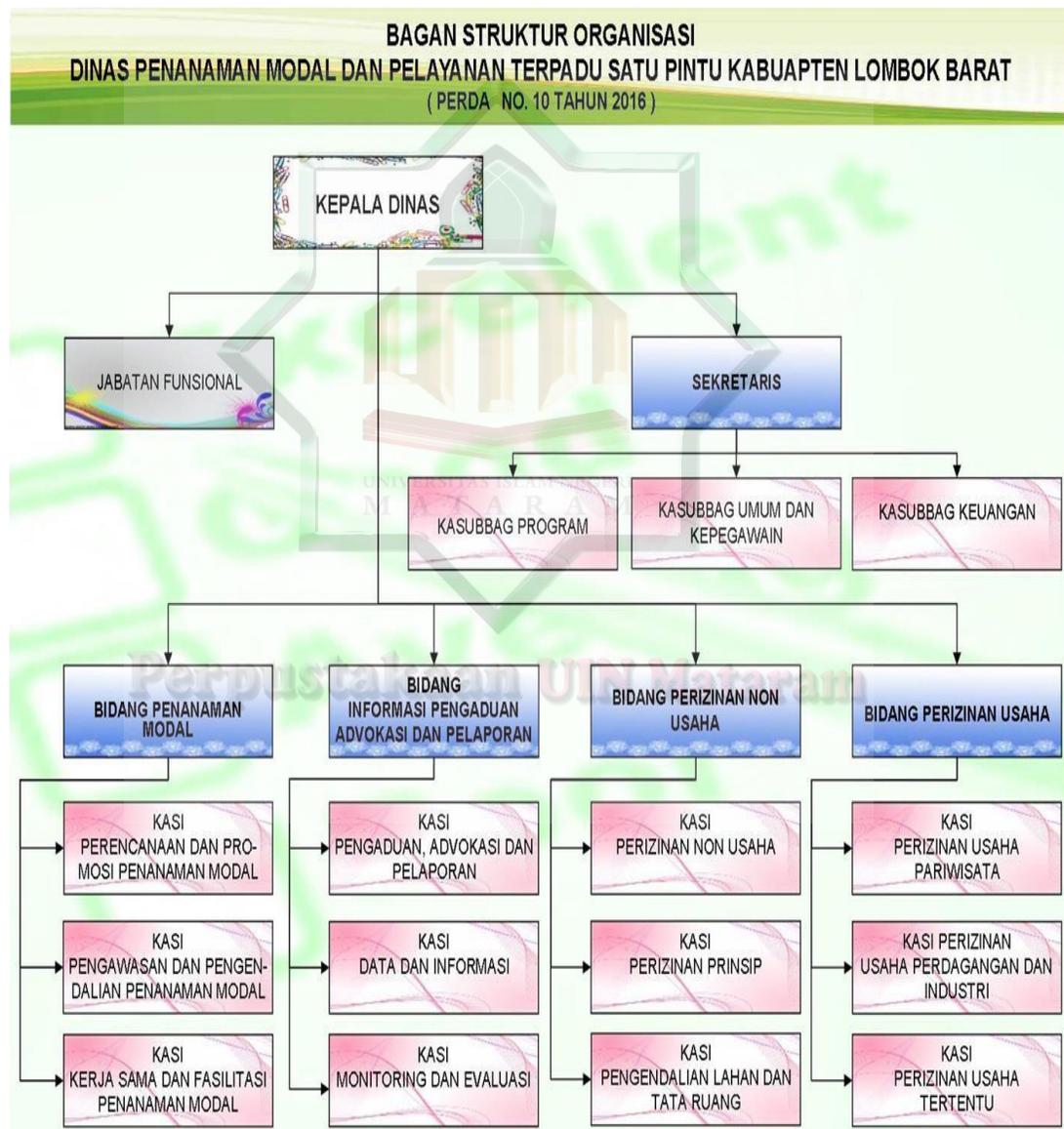
---

<sup>59</sup>Wawancara Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat

Tabel 1

Struktur organisasi



#### **4. Visi Dan Misi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat**

##### **Visi**

Terwujudnya pelayanan publik yang prima

##### **Misi**

- 1) Mensosialisasikan kebijakan penanaman modal dan perizinan kepada masyarakat secara transparan.
- 2) Memberikan pelayanan investasi dan perizinan sesuai SOP dalam upaya meningkatnya hak-hak masyarakat terhadap pelayanan publik.
- 3) Memberikan kemudahan dan menjalin kerjasama dibidang investasi sesuai dengan peraturan perundnaan yang berlaku.
- 4) Meningkatkan sumber daya manusia pelayanan yang professional.

#### **5. Tugas Dan Fungsi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat**

Tugas dan fungsi organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lombok Barat adalah sebagai berikut :

- 1) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah, dipimpin oleh Kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

- 2) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) dalam melaksanakan tugas pokoknya menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana strategis di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu daerah;
- 2) Perumusan kebijakan teknis, penyusunan program dan kegiatan bidang penanaman modal dan perizinan;
- 3) Penyelenggaraan promosi penanaman modal dan perizinan daerah;
- 4) Pembinaan, monitoring, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang penanaman modal daerah dan pelayanan perizinan terpadu
- 5) Penggalan informasi mengenai potensi peluang investasi;
- 6) Pemberian dukungan dan kemudahan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pengembangan penanaman modal dan perizinan;
- 7) Pelaksanaan kerja sama di bidang penanaman modal dan perizinan dengan pihak lain baik instansi pemerintah, lembaga organisasi swadaya masyarakat dan atau swasta

- 8) Pengelolaan administrasi penanaman modal dan perizinan dengan mengacu pada prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan keamanan berkas dan berdasarkan pelimpahan kewenangan dari Bupati;
- 9) Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- 10) Memproses dan menerbitkan izin;
- 11) Melakukan koordinasi dengan SKPD teknis/ terkait dalam penyelenggaraan penanaman modal dan perizinan di tingkat Pemerintah Kabupaten melalui pembentukan tim teknis yang ditetapkan oleh Bupati;
- 12) Melakukan penyederhanaan prosedur penanaman modal, perizinan, persyaratan, jumlah dan jenis perizinan bersama-sama dengan unsur-unsur lain dalam Pemerintah Kabupaten
- 13) Melakukan koordinasi dengan SKPD teknis Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah
- 14) Memberikan Pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti dan terjangkau.
- 15) Memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat dan dunia usaha.
- 16) Memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan prima.

17) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## **6. Jenis-Jenis Izin Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat**

Jenis-jenis izin yang ada pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat:

1. Izin non usaha
  - a. Izin Pemanfaatan Penggunaan Tanah (IPPT)
  - b. Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
2. Izin usaha
  - a. Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP)
  - b. Izin Industri dan Perdagangan
  - c. Izin Usaha Tertentu
  - d. Izin Lingkungan Hidup
3. Layanan non izin
  - a. Layanan Insentif Daerah
  - b. Layanan Informasi Penanaman Modal
  - c. Layanan Pengaduan

## **B. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat. Data diperoleh dari penyebaran angket dengan jumlah

populasi sejumlah 42 orang kurang dari 100 maka yang di jadikan sampel adalah sejumlah 42 sampel atau responden dan data di analisis menggunakan spss 16.

### 1. Profil responden

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-Laki	24	57.1%
2	Perempuan	18	42.9%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentasi sebesar 57.1%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentasi sebesar 42.9%. Hal ini menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu laki-laki sebesar 57.1% dan perempuan sebesar 42.9%.

#### b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 3

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase %
1	20-30	5	12%
2	31-40	9	21.3%
3	41-50	13	31%
4	50-60	15	35.7%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 12%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 21.3%. Responden yang berusia 41-50 sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 32%. Responden yang berusia 51-60 sebanyak 15 orang dan presentasenya sebesar 35.7% Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat yang mengisi koesioner berumur antara 50-60 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan status

Tabel 4  
Karakteristik responden berdasarkan status

No	Status	Jumlah Responden	Presentase%
1	Belum Berkeluarga	4	9.5%
2	Sudah Berkeluarga	38	90.5%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan jumlah responden yang belum berkeluarga sebanyak 4 orang dengan persentasi sebesar 9.5%. Sedangkan jumlah responden yang sudah berkeluarga sebanyak 38 orang dengan persentasi sebesar 90.5%. Hal ini menunjukkan jumlah responden yang sudah berkeluarga lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden yang belum berkeluarga yaitu yang sudah berkeluarga sebesar 90.5% dan yang belum berkeluarga sebesar 9.5%.

## d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5

## Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase%
1	1-10 Tahun	6	14.3%
2	11-20 Tahun	14	33.3%
3	21-30 Tahun	17	40.5%
4	31-40 Tahun	5	11.9%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan jumlah responden yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 6 orang dengan dengan presentase sebesar 14.3%. Responden yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 33.3%. Responden yang bekerja selama 21-30 sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 40.5%. Responden yang bekerja selama 31-40 sebanyak 5 orang dan presentasinya sebesar 11.9%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat yang mengisi koesioner adalah yang bekerja selama 21-30 tahun dengan presentase sebesar 40.5%.

## e. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel 6

## Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase%
1	Kepala Dinas	1	2.4
2	Sekretaris	1	2.4



		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	rata
1	X1	20	47.6	21	50	1	2.4	0	0	0	0	4.452
2	X2	12	28.6	27	64.3	3	7.1	0	0	0	0	4.214
3	X3	5	11.9	27	64.3	9	21.4	1	2.4	0	0	3.857
4	X4	6	14.3	28	66.7	8	19	0	0	0	0	3.976
5	X5	10	23.8	31	73.8	1	2.4	0	0	0	0	4.214
6	X6	14	33.3	22	52.4	6	14.3	0	0	0	0	4.191
7	X7	8	19	26	62	8	19	0	0	0	0	4.024
8	X8	9	21.4	27	64.3	6	14.3	0	0	0	0	4.0714
9	X9	12	28.6	25	59.5	5	11.9	0	0	0	0	4.167
10	X10	7	16.7	28	66.7	7	16.6	0	0	0	0	4

Sumber : data primer diolah spss 0.6, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Pertanyaan pertama, dari 42 orang responden, sebanyak 21 atau 50% menjawab setuju, sebanyak 20 atau 47.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 1 atau 2.4% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.452.
2. Pertanyaan kedua, dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 12 atau 28.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 3 atau 7.1% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.214.
3. Pertanyaan ketiga, dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju, 9 atau 21.4% menjawab kurang setuju dan 1 atau 2.4% menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata 3.857.
4. Pertanyaan keempat, dari 42 orang responden, sebanyak 28 atau 66.7% menjawab sangat setuju, 6 atau 14.3% menjawab setuju, 7 atau 16.6% menjawab kurang setuju dan 7 atau 16.6% menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata 4.024.

menjawab setuju, sebanyak 20 atau 47.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 1 atau 2.4% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.452.

5. Pertanyaan kelima, dari 42 orang responden, sebanyak 31 atau 73.8% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan 1 atau 2.4% dengan nilai rata-rata 4.214.

6. Pertanyaan keenam, dari 42 orang responden, sebanyak 22 atau 52.4% menjawab setuju, sebanyak 14 atau 33.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 14 atau 14.3% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.191

7. Pertanyaan ketujuh, dari 42 orang responden, sebanyak 26 atau 62% menjawab setuju, sebanyak 8 atau 19% menjawab sangat setuju dan sisanya 9 atau 9% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.024.

8. Pertanyaan kedelapan, dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 9 atau 21.4% menjawab sangat setuju dan sisanya 6 atau 14.3% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.071.

9. Pertanyaan kesembilan, dari 42 orang responden, sebanyak 25 atau 59.5% menjawab setuju, sebanyak 12 atau 28.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9 % menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.167.

3. Gambaran distribusi jawaban kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat

Tabel 8

Distribusi jawaban kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal  
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat

No	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	11	26.2	26	61.9	5	11.9	0	0	0	0	4.143
2	Y2	6	14.3	31	73.8	5	11.9	0	0	0	0	4.071
3	Y3	10	23.8	30	71.4	2	4.8	0	0	0	0	4.190
4	Y4	3	7.1	32	76.2	7	16.7	0	0	0	0	3.881
5	Y5	5	11.9	37	88.1	0	0	0	0	0	0	4.119
6	Y6	6	14.3	34	80.9	2	4.8	0	0	0	0	4.095
7	Y7	4	9.5	33	78.6	5	11.9	0	0	0	0	3.976
8	Y8	5	11.9	33	78.6	4	9.5	0	0	0	0	4.024
9	Y9	7	16.7	33	78.6	2	4.8	0	0	0	0	4.119
10	Y10	10	23.8	30	71.4	2	4.8	0	0	0	0	4.190

Sumber : data primer diolah spss 0.6, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Pertanyaan pertama, dari 42 orang responden, sebanyak 26 atau 61.9% menjawab setuju, sebanyak 11 atau 26.2% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.143.
2. Pertanyaan kedua, dari 42 orang responden, sebanyak 31 atau 73.8% menjawab setuju, sebanyak 6 atau 14.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.071.

3. Pertanyaan ketiga, dari 42 orang responden, sebanyak 30 atau 71.4% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.19.
4. Pertanyaan keempat, dari 42 orang responden, sebanyak 32 atau 76.2% menjawab setuju, sebanyak 3 atau 7.1% menjawab sangat setuju dan sisanya 7 atau 16.7% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 3.881.
5. Pertanyaan kelima, dari 42 orang responden, sebanyak 37 atau 88.1% menjawab setuju dan sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.12.
6. Pertanyaan keenam, dari 42 orang responden, sebanyak 34 atau 80.9% menjawab setuju, sebanyak 6 atau 14.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.095.
7. Pertanyaan ketujuh, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 4 atau 9.5% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 3.976.
8. Pertanyaan kedelapan, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju dan sisanya 4 atau 9.5% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.024.
9. Pertanyaan kesembilan, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 7 atau 16.7% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8 % menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.12.

10. Pertanyaan kesepuluh, dari 42 orang responden, sebanyak 30 atau 71.4% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata 4.190.

#### 4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam pengumpulan data. Item dalam uji validitas dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 5%. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

##### a. Variabel motivasi kerja X

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Motivasi kerja X

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel 5%	Keterangan
P1	0,475	0,304	Valid
P2	0,380	0,304	Valid
P3	0,637	0,304	Valid
P4	0,437	0,304	Valid
P5	0,419	0,304	Valid
P6	0,439	0,304	Valid
P7	0,548	0,304	Valid
P8	0,445	0,304	Valid
P9	0,449	0,304	Valid
P10	0,450	0,304	Valid

Sumber : data primer diolah spss 0.6, 2021

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat dideskripsikan bahwa semua nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel X bisa dinyatakan valid. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,304. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai.

## b. Variabel kinerja Y

Tabel 10

## Uji Validitas Variabel Kinerja Y

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
P1	0,567	0,304	Valid
P2	0,476	0,304	Valid
P3	0,668	0,304	Valid
P4	0,309	0,304	Valid
P5	0,390	0,304	Valid
P6	0,466	0,304	Valid
P7	0,389	0,304	Valid
P8	0,439	0,304	Valid
P9	0,614	0,304	Valid
P10	0,477	0,304	Valid

Sumber : *data primer diolah spss 0.6, 2021*

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat dideskripsikan bahwa semua nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel Y bisa dinyatakan valid. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,304. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai.

## 5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsistennya sebuah data yang digunakan dalam penelitian ini. Instrument di katakan reliable jika nilai  $alpha > 0.6$ .

Tabel 11

Hasil Uji Reabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	20

Sumber : data primer diolah spss 0.6, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas dapat dideskripsikan bahwa jumlah item pertanyaan pada penelitian ini sejumlah 20 item pertanyaan. Dan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar  $0,731 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini di anggap reliable atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana yakni membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.<sup>60</sup> Analisis

---

<sup>60</sup> Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung:CV Pustaka Setia,201 1) hlm.188.

regresi dalam penelitian ini dilakukan melalui program SPSS 16 , maka dapat diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 12  
Uji Regresi Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.094	4.717		5.320	.000
	Motivasi	.382	.114	.467	3.339	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : *data primer diolah spss 0.6, 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai constant (a) sebesar 25,094 dan nilai koefisien regresi B sebesar 0,382, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,094 + 0,382X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

Kostanta sebesar 25,094, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 25,094, atau jika tidak ada skor motivasi kerja ( $X=0$ ), maka skor kinerja pegawai sebesar 25,094. Koefisien regresi untuk X sebesar 0,382, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi (X), maka kinerja (Y) bertambah sebesar 0,382. Koefisien regresi

tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Semakin banyak motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

b. Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Adapun kriterianya sebagai berikut:

jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13

Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.094	4.717		5.320	.000
	Motivasi	.382	.114	.467	3.339	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : *data primer diolah spss 0.6, 2021*

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka  $t_{hitung}$  sebesar 3,339 dan adapun hasil  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

Jumlah variabel : 2

Jumlah responden : 42

Taraf sig. (2 sisi) sig : 5% (0.025)

Derajat bebas :  $df = n - k = 42 - 2 = 40$

Sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.02108 dan jika dibandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka hasilnya adalah  $t_{hitung} = 3.339 > t_{tabel} = 2.02108$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai.

Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas

Adapun kriterianya sebagai berikut:

jika Signifikansi  $> (0,05)$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

jika signifikansi  $< (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka diketahui nilai signifikansi sebesar  $0.02 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang artinya terdapat pengaruh antara

Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.

c. Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai).<sup>61</sup> Berikut ini hasil output SPSS yang menggambarkan nilai determinan ( $R^2$ ).

Tabel 14

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.198	2.03812

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber : data primer diolah spss 0.6, 2021

Perpustakaan UIN Mataram

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

<sup>61</sup> Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2011) hlm.39.

### C. PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat.**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen atau untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. Dengan demikian untuk menjelaskan hal tersebut penelliti menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Lombok Barat yang merupakan responden pada penelitian ini. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil sebesar 42 pegawai atau bisa dikatakan semua pegawai. Jumlah responden yang diambil berdasarkan pendapat dari Suharismi arikunto bahwa apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel. Dari data primer yang sudah didapatkan, peneliti mengolah data tersebut menggunakan SPSS versi 16 untuk mendapatkan hasil analisis yang diperlukan dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dalam berbagai tahap. Peneliti mulai menguji validitas dan reabilitas keseluruhan responden untuk mengetahui valid dan reliabelnya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Setelah itu peneliti melakukan uji hipotesis regresi sederhana, uji T, uji F dan analisis koefisien regresi determinasi.

Untuk menguji instrument penelitian, peneliti menggunakan dua kriteria pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dan uji reabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur instrument motivasi kerja dan kinerja pegawai. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari butir-butir pertanyaan yang diberikan, sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan dari variabel Motivasi dari penyebaran angket kepada 42 pegawai sebagai responden dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai  $R_{hitung} > \text{nilai } R_{tabel}$  dengan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,304. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel X bisa dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas pertanyaan dari variabel kinerja dari penyebaran angket kepada 42 pegawai sebagai responden dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai  $R_{hitung} > \text{nilai } R_{tabel}$  dengan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,304. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel X bisa dinyatakan valid. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Sedangkan pada uji reabilitas dengan jumlah item pertanyaan pada penelitian ini sejumlah 20 item pertanyaan dan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar  $0,731 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap reliable atau konsisten.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di dapat nilai-nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,151, nilai signifikansi dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,02 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat. Adapun untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari uji hipotesis t (parsial) dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,339 dengan taraf signifikansi sebesar 0,02 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,339 > 1,664$ ), maka hipotesis alternatif atau  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai motivasi maka semakin tinggi juga nilai kinerja yang dilakukan pegawai.

Adapun Penilaian responden terhadap indikator dari keseluruhan variabel motivasi kerja Nilai tersebut menunjukkan bahwa kuantitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penilaian responden terhadap indikator dari keseluruhan variabel motivasi kerja . Pertanyaan pertama menunjukkan bahwa dari 42 orang responden, sebanyak 21 atau 50% menjawab setuju, sebanyak 20 atau 47.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 1 atau 2.4% menjawab kurang setuju pada pertanyaan pertama untuk indikator kebutuhan fisiologi. Sedangkan pada Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 12 atau

28.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 3 atau 7.1% menjawab kurang setuju pada pertanyaan kedua untuk indikator kebutuhan fisiologi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Pada pertanyaan ketiga dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju, 9 atau 21.4% menjawab kurang setuju dan 1 atau 2.4% menjawab tidak setuju atas pertanyaan pertama dari indikator kebutuhan rasa aman. Sedangkan Pada pertanyaan keempat dari 42 orang responden, sebanyak 28 atau 66.7% menjawab setuju, sebanyak 6 atau 14.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 8 atau 19% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator kebutuhan rasa aman. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Pada pertanyaan kelima dari 42 orang responden, sebanyak 31 atau 73.8% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan 1 atau 2.4% atas pertanyaan pertama dari indikator kebutuhan sosial. Sedangkan pada pertanyaan keenam dari 42 orang responden, sebanyak 22 atau 52.4% menjawab setuju, sebanyak 14 atau 33.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 14 atau 14.3% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator kebutuhan sosial. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Pada pertanyaan ketujuh dari 42 orang responden, sebanyak 26 atau 62% menjawab setuju, sebanyak 8 atau 19% menjawab sangat setuju dan sisanya 9 atau 9% menjawab kurang setuju atas pertanyaan pertama dari indikator kebutuhan penghargaan. Sedangkan pada pertanyaan kedelapan dari 42 orang responden, sebanyak 27 atau 64.3% menjawab setuju, sebanyak 9 atau 21.4% menjawab sangat setuju dan sisanya 6 atau 14.3% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator kebutuhan penghargaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Pada pertanyaan kesembilan dari 42 orang responden, sebanyak 25 atau 59.5% menjawab setuju, sebanyak 12 atau 28.6% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju atas pertanyaan pertama dari indikator kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan pada pertanyaan kesepuluh, dari 42 orang responden, sebanyak 28 atau 66.6% menjawab setuju, sebanyak 7 atau 16.7% menjawab sangat setuju dan sisanya 7 atau 16.7% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator kebutuhan aktualisasi diri. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Penilaian responden terhadap indikator dari keseluruhan variabel kinerja pegawai. Pada pertanyaan pertama, dari 42 orang responden, sebanyak 26 atau 61.9% menjawab setuju, sebanyak 11 atau 26.2% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju atas pertanyaan dari

indikator kuantitas. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kuantitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada pertanyaan kedua, dari 42 orang responden, sebanyak 31 atau 73.8% menjawab setuju, sebanyak 6 atau 14.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju atas pertanyaan pertama dari indikator kualitas, pada pertanyaan ketiga, dari 42 orang responden, sebanyak 30 atau 71.4% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator kualitas, pada pertanyaan keempat, dari 42 orang responden, sebanyak 32 atau 76.2% menjawab setuju, sebanyak 3 atau 7.1% menjawab sangat setuju dan sisanya 7 atau 16.7% menjawab kurang setuju atas pertanyaan ketiga dari indikator kualitas, pada pertanyaan kelima, dari 42 orang responden, sebanyak 37 atau 88.1% menjawab setuju dan sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju atas pertanyaan keempat dari indikator kualitas, pada pertanyaan keenam dari 42 orang responden, sebanyak 34 atau 80.9% menjawab setuju, sebanyak 6 atau 14.3% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kelima dari indikator kualitas. Sedangkan pada pertanyaan ketujuh, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 4 atau 9.5% menjawab sangat setuju dan sisanya 5 atau 11.9% menjawab kurang setuju atas pertanyaan keenam dari indikator kualitas. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada pertanyaan kedelapan, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 5 atau 11.9% menjawab sangat setuju dan sisanya 4 atau 9.5% menjawab kurang setuju atas pertanyaan pertanyaan dari indikator efisiensi waktu. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efisiensi waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada pertanyaan kesembilan, dari 42 orang responden, sebanyak 33 atau 78.6% menjawab setuju, sebanyak 7 atau 16.7% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8 % menjawab kurang setuju atas pertanyaan pertama dari indikator biaya. Sedangkan pada pertanyaan kesepuluh, dari 42 orang responden, sebanyak 30 atau 71.4% menjawab setuju, sebanyak 10 atau 23.8% menjawab sangat setuju dan sisanya 2 atau 4.8% menjawab kurang setuju atas pertanyaan kedua dari indikator biaya. Nilai tersebut menunjukkan bahwa biaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  yaitu sebesar 0,467 Yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 21,8% sedangkan 78,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rido sanjaya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Prespektif Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan determinasi koefisien  $R^2$  sebesar 0,306 atau 30.6% sedangkan 69.4%

dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Serta nilai  $t_{hitung} 3,557 > t_{tabel} 2,045$  yang menandakan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang diberikan memberikan dampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu lombok barat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel motivasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Adapun hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) mampu menerangkan pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,218 atau 21,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan, bahwa secara simultan variabel motivasi (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 21,8%. Sedangkan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Saran

### 1. Bagi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang rendah maka kinerja pegawai juga akan ikut rendah, oleh karena itu sebaiknya pihak organisasi memberikan perhatian khusus terhadap pegawai-pegawai yang memiliki kinerja rendah.

### 2. Bagi pegawai

Dengan mengetahui bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja maka seharusnya pegawai bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan agar kedepannya bisa meningkatkan kinerja organisasi.

### 3. Bagi mahasiswa

Bagi mahasiswa yang berminat untuk melakukan kajian tentang masalah ini, disarankan untuk melakukan penelitian tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan, gaji, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, *Desain Inovasi Manajemen Pembelajaran* (Mataram: Sanabil, 2018)
- Ahyar, *Inovasi Budaya Mutu Dalam Organisasi* (Mataram: CV. Al- Haramain Lombok, 2020)
- Ahyar, *Quality Managemen – Perguruan Tinggi: Penguatan Kultur Dalam Pandangan Al-Quran* (Lombok: Pustaka Lombok, 2019)
- Anwar, Muhammad, *Pengantar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006)
- Atqiya, Muhammad Nafi', 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang' (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017)
- Aziz, Ahmad amir, *Phylantropy Islam Investasi Public & Pembangunan* (Mataram: Sanabil, 2019)
- Bahri, Moh. Saiful, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (surabaya: CV Jakad Publishing, 2018)
- Baihaqi, Muh., *Ekonomi & Pariwisata Catatan Pinggir Akademisi UIN Mataram* (Mataram: FEBI UIN Mataram)
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Basuki, Agus Tri, *Pengantar Ekonometrika: Dilengkapi Dengan Penggunaan Eviews* (Yogyakarta: Danisa Media, 2018)
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Oultivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Cetakan Ke (Semarang: Badan Penenrbit Universitas Diponegoro, 2011)
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogkarta: CV Andi Offset, 2003)
- Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Ppustaka Ilmu, 2020)
- Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,

2005)

- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016)
- Kurniawan, Albert, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- M. Anang Firmansyah, Budi W Mahardika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: cv. Budi Utama, 2018)
- Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004)
- Muh. Salahuddin & zainal arifin, *Dialektika Sosial Masyarakat Lombok Selatan Dalam Pengembangan Pariwisata* (Mataram: FEBU UIN Mataram, 2019)
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- Muhammad Irwan & Muh. Salahuddin, *Humanresources Dalam Kajian Ekonomi Syariah* (Mataram: Sanabil, 2021)
- Muhammad Yusup, *Kinerja Bank Pembangunan Daerah Syariah Di Indonesia* (Mataram: FEBI UIN Mataram, 2019)
- Muslihun, Aziz, 'Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah' (Uin Mataram, 2019)
- Nugroho, Untung, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani* (Jawa Tengah: Cv Sarnu Untung, 2018)
- Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Jakarta: yayasan kita menulis, 2020)
- Salahuddin, Muh., *EKONOMI SYARIAH: Gerakan Arus Bawah* (Mataram: FEBI UIN Mataram, 2019), LIII
- Sanjaya, Rido, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Prespektif Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)' (UIN Raden Intan Lampung, 2018)
- Sanjaya, Wina, *Penelitian Pendidikan: Jenis Metode Dan Prosedur* (Jakarta: Kencana, 2013)
- Silitonga, Eddy Sanusi, *Peningkatan Kineja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan,*

- Komitmen Dan Lingkungan* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020)
- Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi aksara, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009)
- Tarjo, *Metode Penelitian Sistem 3x Baca* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2012)
- Yuliara, I Made, *Modul Regresi Linier Sederhana* (Dempasar: Universitas Udayana, 2016)
- Yunus Triyonggo, *Standar Kompetensi Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Intipesan Pariwara, 2016)



Perpustakaan UIN Mataram

L

A

M

P

I

R

A

N



L A M P I R A N

Perpustakaan UIN Mataram

## KUSIONER

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU LOMBOK BARAT

Bapak/ibu yang dihormati,

Bersama ini, saya Ajidan Naqum Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, UIN Mataram, ingin meminta bantuan kepada bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang di tujukan untuk melengkapi data penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat ”. Oleh karenanya besar harapan peneliti kepada bapak/ibu sebagai responden menjawab pertanyaan di bawah ini dengan tepat. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

#### Identitas responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin : laki-laki / perempuan

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Mulai bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun

Lama bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun

Pendidikan terakhir : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

#### Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya

3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ( ) centang pada kolom jawaban yang dianggap paling benar.

**Keterangan skor penilaian:**

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	MOTIVASI KERJA	SS	S	KS	TS	STS
	<b>KEBUTUHAN FISIOLOGI</b>					
1	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Jam istirahat yang diberikan organisasi dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah melakukan pekerjaan					
	<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>					
3	Lingkungan tempat saya bekerja aman					
4	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman					
	<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>					
5	Setiap Saya Mendapat Kesulitan, Rekan Kerja Saya Mau Memberikan Bantuan					
6	Atasan Selalu Terbuka Untuk Menerima Diskusi Terkait Masalah Pekerjaan					
	<b>KEBUTUHAN PENGHARGAAN</b>					
7	Atasan Memberikan Bonus Kepada Saya Jika Pekerjaan Saya Memuaskan					
8	Atasan Memberikan Pujian Kepada Saya Jika Hasil Kerja Saya Memuaskan					
	<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI</b>					
9	Atasan Memberikan Kesempata Kepada Saya Untuk Berkretivitas Dalam Bekerja					
10	Atasan memberikan kesempatan pelatihan kepada saya untuk mengembangkan keahlian					

No	KINERJA	SS	S	KS	TS	STS
	<b>KUANTITAS</b>					
1	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Jumlah Target Yang Diberikan Oganisasi					
	<b>KUALITAS</b>					
2	Saya Melakukan Pekerjaan Dengan teliti dan Rapi					
3	Saya Selalu Berfikir Cepat Dalam Menyelesaikan Masalah Pekerjaan					
4	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
5	Pekerjaan Yang Di Berikan Kepada Saya Sesuai Dengan Keahlian Saya					
6	Saya mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan diberikan dan menyelesaikan dengan baik					
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	<b>WAKTU</b>					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pemohon tidak menunggu lama					
	<b>BIAYA</b>					
9	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan saya					
10	Saya mendapat fasilitas dan sarana yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

RE S	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0
1	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5
13	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
15	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4
18	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5
21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4
30	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
33	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
35	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5





N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.783**	.149	1	-.005	.301	.362*	.020	.083	.218	.141	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.347		.975	.052	.018	.902	.599	.165	.373	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	-.114	.274	-.005	1	-.067	.060	.101	.129	.190	-.005	.309*
	Sig. (2-tailed)	.472	.079	.975		.676	.708	.523	.416	.229	.975	.047
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.280	.103	.301	-.067	1	-.082	.178	-.019	.231	.154	.391*
	Sig. (2-tailed)	.073	.515	.052	.676		.605	.259	.905	.141	.329	.011
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.133	.210	.362*	.060	-.082	1	.012	.351*	.190	.027	.466**
	Sig. (2-tailed)	.401	.183	.018	.708	.605		.942	.023	.227	.867	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.184	.121	.020	.101	.178	.012	1	.003	.129	.123	.385*
	Sig. (2-tailed)	.244	.447	.902	.523	.259	.942		.987	.416	.439	.012
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	-.098	.217	.083	.129	-.019	.351*	.003	1	.332*	.187	.439**
	Sig. (2-tailed)	.537	.167	.599	.416	.905	.023	.987		.032	.237	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.203	.191	.218	.190	.231	.190	.129	.332*	1	.325*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.198	.225	.165	.229	.141	.227	.416	.032		.036	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	.147	.149	.141	-.005	.154	.027	.123	.187	.325*	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.351	.347	.373	.975	.329	.867	.439	.237	.036		.001

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOT Pearson Correlation	.567**	.476**	.668**	.309*	.391	.466	.385	.439**	.614	.477	1
AL					.	**	.		**	**	
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.047	.011	.002	.012	.004	.000	.001	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

### Uji Reabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	20

### Uji regresi sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.094	4.717		5.320	.000
	Motivasi	.382	.114	.467	3.339	.002

a. Dependent Variable: kinerja

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.094	4.717		5.320	.000
	Motivasi	.382	.114	.467	3.339	.002

a. Dependent Variable: kinerja

## Uji Koefisien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.198	2.03812

a. Predictors: (Constant), motivasi

DATA UJI COBA

DATA ANGKET

RES	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
9	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
12	5	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
13	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
15	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UJI VALIDITAS X

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XTOTAL
X1 Pearson Correlation	1	.327	.250	-.018	.554*	.600*	.327	.395	-.141	.161	.607*
X1 Sig. (2-tailed)		.234	.369	.950	.032	.018	.234	.145	.616	.566	.016
X1 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2 Pearson Correlation	.327	1	.218	-.055	.600*	.167	-.042	.704**	.185	.492	.602*
X2 Sig. (2-tailed)	.234		.435	.847	.018	.553	.883	.003	.510	.062	.017
X2 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3 Pearson Correlation	.250	.218	1	.464	.339	-.055	.491	.099	.342	.040	.561*

	Sig. (2-tailed)	.369	.435		.081	.216	.847	.063	.726	.211	.887	.029
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4	Pearson Correlation	-.018	-.055	.464	1	.339	.218	.696**	.099	.645**	.040	.607*
	Sig. (2-tailed)	.950	.847	.081		.216	.435	.004	.726	.009	.887	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X5	Pearson Correlation	.554*	.600*	.339	.339	1	.327	.327	.642**	.262	.262	.804**
	Sig. (2-tailed)	.032	.018	.216	.216		.234	.234	.010	.346	.346	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X6	Pearson Correlation	.600*	.167	-.055	.218	.327	1	.167	.201	.185	-.123	.463
	Sig. (2-tailed)	.018	.553	.847	.435	.234		.553	.473	.510	.662	.082
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X7	Pearson Correlation	.327	-.042	.491	.696**	.327	.167	1	-.113	.185	.185	.591*
	Sig. (2-tailed)	.234	.883	.063	.004	.234	.553		.688	.510	.510	.020
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X8	Pearson Correlation	.395	.704**	.099	.099	.642**	.201	-.113	1	.223	.501	.629*
	Sig. (2-tailed)	.145	.003	.726	.726	.010	.473	.688		.425	.057	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X9	Pearson Correlation	-.141	.185	.342	.645**	.262	.185	.185	.223	1	-.023	.479
	Sig. (2-tailed)	.616	.510	.211	.009	.346	.510	.510	.425		.936	.071
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	.161	.492	.040	.040	.262	-.123	.185	.501	-.023	1	.428
	Sig. (2-tailed)	.566	.062	.887	.887	.346	.662	.510	.057	.936		.112
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
XTOT	Pearson Correlation	.607*	.602*	.561*	.607*	.804**	.463	.591*	.629*	.479	.428	1
AL	Sig. (2-tailed)	.016	.017	.029	.016	.000	.082	.020	.012	.071	.112	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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



Y9	Pearson Correlation	.189	.000	-.107	.139	.000	.000	-.200	.400	1	.560*	.437
	Sig. (2-tailed)	.500	1.000	.705	.622	1.000	1.000	.475	.140		.037	.103
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	14	15
Y10	Pearson Correlation	-.305	-.053	-.289	.249	-.322	.348	-.076	.348	.560*	1	.347
	Sig. (2-tailed)	.290	.857	.316	.391	.261	.223	.797	.223	.037		.224
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
YTOT	Pearson Correlation	.665**	.559*	.567*	.649**	.253	.427	.488	.690**	.437	.347	1
AL	Sig. (2-tailed)	.007	.030	.028	.009	.364	.112	.065	.004	.103	.224	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	14	15

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

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

## UJI RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20







