



**PENGARUH MOTIVASI, SEMANGAT KERJA DAN GAJI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

REYMOND ANGGA LUBIS
1515310689

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN²
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**

ABSTRAK

Masalah yang ditemui dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi, semangat kerja dan gaji sehingga berdampak pada kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden sebanyak 56 orang. Model yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan memakai metode penarikan sampel *random sampling* yang diolah dengan program SPSS Versi 17. Dari Uji parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara, Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Gaji berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan Uji simultan Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Gaji (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Gaji (X3) pada model memiliki kontribusi 54.8% untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 45.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Misalnya: Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan dan lain-lainnya.

Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji

ABSTRACT

The problem encountered in this study is the lack of motivation, morale and salary so that it affects the performance of employees at the Investment Office and One-Stop Integrated Licensing Service in One Door Province of North Sumatra Province. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of Motivation variable (X1) Work Morale (X2) and Salary (X3) on Employee Performance. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to respondents of 56 people. The model used is multiple linear regression, using a random sampling method that is processed with the SPSS Version 17 program. From the partial test Motivation has a positive and significant effect on the performance of the Employees of the Investment and Integrated Licensing Services of One Door, One Door Province, North Sumatra Province, work morale has a positive and significant effect on the performance of employees of the Investment Office and Integrated Licensing Services of One Door Province of North Sumatra Province and Salary has a positive but not significant effect on employee performance The Investment Office and Integrated Licensing Services of One Door Province of One Door North Sumatra Province, While Simultaneous Test of Motivation (X1), Work Morale (X2) and Salary have positive and significant effect on the Employee Performance of the Office of Investment and Service One Door Integrated Licensing One Door Province of North Sumatra, Motivation (X1), Work Morale (X2) and Salary (X3) in the model contributed 54.8% to the Employee Performance variable (Y) whereas the remaining 45.2% is influenced by other variables outside the model. For example: Work Environment, Training and Development and others.

Keywords: Motivation, Work Morale and Salary

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A... Latar Belakang belakang masalah.....	1
B. Idenifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1.1 Pengertian Lokasi.....	14
a. Lokasi dan biaya.....	16
b. Lokasi Inovasi	16
c. Jenis-Jenis Lokasi.....	17
d. Metode Penentuan Lokasi.....	21
1.2 Indikator Lokasi	21
2.1 Pengertian Harga.....	23
a. Strategi Penyesuain Harga	29
b. Tujuan Harga.....	30
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Harga.....	30
d. Metode Penetapan Harga	33

e. Macam- Macam Harga.....	33
2.2 Inndikator harga	34
3.1 Keputusan Pembelian.....	34
3.2 Indikator Keputusan Pembelian	44
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Konseptual	49
D. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	51
C. Devinisi Operasional Variabel.....	52
D. Populasi dan Sempel.....	52
E. Jenis dan Sumber Data.....	54
F. Metode Pengumpulan Data.....	55
G. Metode Analisis Data.....	56
1. Uji Kualitas data.....	57
2. Uji Asumsi Klasik	58
3. Regresi Linear Berganda.....	59
4. Uji Goodnes of Fit.....	60
H. Kofisien Derteminasi (R^2)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil penelitian.....	62
1. Sejarah Singkat Rumah makan Miso Banjir	62
2. Visi dan Misi Perusahaan	62
3. Struktur Organisasi Perusahaan	63
4. Karakteristik Responden.....	63
5. Karakteristik data	65
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	79
a. Uji Validitas.....	79
b. Ujia Reliabilitas.....	81
7. Teknik Analisis Data	81
a. Metode Regresi Linear Berganda	81
b. Uji Asumsi Klasik	83
c. Uji Hipotesis	86
d. Uji dertiminasi.....	88
B. Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Harga dan Mutu Produk.....	27
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Sekedule Proses Penelitian	51
Tabel 3.2 definisi Operasional variabel	52
Tabel 3.3 Skala Likert.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Variabel Pernyataan Lokasi PX1	65
Tabel 4.5 Variabel Pernyataan PX2	66
Tabel 4.6 Variabel Pernyataan PX3	66
Tabel 4.7 Variabel Pernyataan PX4	67
Tabel 4.8 Variabel Pernyataan PX5	67
Tabel 4.9 Variabel Pernyataan PX6	68
Tabel 4.10 Variabel Pernyataan PX7	69
Tabel 4.11 Variabel Pernyataan PX8	69
Tabel 4.12 Variabel Pernyataan Harga PX2,1	70
Tabel 4.13 Variabel Pernyataan PX2,2	71
Tabel 4.14 Variabel Pernyataan PX2,3	71
Tabel 4.15 Variabel Pernyataan PX2,4	72
Tabel 4.16 Variabel Pernyataan PX2,5	72
Tabel 4.17 Variabel Pernyataan PX2,6	73
Tabel 4.18 Variabel Pernyataan X2,7	73
Tabel 4.19 Variabel Pernyataan PX2,8	74
Tabel 4.20 Variabel Pernyataan Keputusan Pembelian PY1	75
Tabel 4.21 Variabel Pernyataan PY2	75
Tabel 4.22 Variabel Pernyataan PY3	76
Tabel 4.23 Variabel Pernyataan PY4	76

Tabel 4.24 Variabel Pernyataan PY5	77
Tabel 4.25 Variabel Pernyataan PY6	78
Tabel 4.26 Variabel Pernyataan PY7	78
Tabel 4.27 Variabel Pernyataan PY8	79
Tabel 4.28 Uji Validitas	80
Tabel 4.29 Realibility Statistic	81
Tabel 4.30 Coeffisients Linear Berganda.....	82
Tabel 4.31 Uji Multikolieaniritas	84
Tabel 4.32 Hasil Uji T(Parsial)	86
Tabel 4.33 Hasil Uji F (Simultan).....	88
Tabel 3.34 Uji detriminasi	89

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Tahap Proses Pembelian	8
Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	62
Gambar 4.2 Normal P-p Plot Of reggresion	
Gambar 4.3 Scatterplot	

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul Pengaruh **Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dukungan serta doa dari berbagai pihak, baik berupa materi, motivasi dan saran serta tidak lupa pula berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk memberikan kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada orang tua dan Keluarga saya yang selalu memberikan doa dan dukungan yang teramat banyak dan tiada henti kepada penulis.
7. Kepada Teman-teman saya, Ahmad Santo, Surya Azmi, Rizal, Rico dan Amanda buat teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terima kasih telah turut memberikan dukungan dan masukan dalam membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 10 Oktober 2020

Reymond Angga Lubis
1515310689

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat memutuskan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting atau menjadi yang utama bagi perusahaan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian dan tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai dalam perusahaan, yang berperan aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai akan membuat munculnya keinginan pegawai untuk berhenti bekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keinginan pegawai untuk berhenti bekerja akan membuat dampak buruk bagi perusahaan dan akan menciptakan ketidak stabilan akan tenaga kerja

sehingga akan membuat perusahaan tidak akan efektif dan efisien. maka dari itu perusahaan harus mencari tahu faktor apa yang membuat kinerja karyawan menurun dan terkadang merasa tidak nyaman. disisi lain motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena jika pimpinan memberikan sedikit motivasi dapat membuat pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan berdampak positif bagi kinerja dan juga perusahaan. faktor lain yang membuat para pegawai tidak lagi merasa nyaman dan tidak semangat bekerja yaitu karena faktor gaji. Gaji merupakan pemberian imbalan kepada seseorang untuk tenaga dan waktu yang telah diberikan untuk melakukan suatu pekerjaan. disisi lain faktor gaji dapat menentukan bagaimana seorang pegawai dapat bekerja dengan baik. Sistem pemberian gaji yang baik akan membuat para pegawai mampu untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan juga pemberian gaji yang layak dan tepat waktu akan memberikan kebutuhan yang cukup untuk para pegawai untuk kehidupannya dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Namun jika pemberian gaji tidak teratur atau tidak layak maka hal tersebut tidak menutup kemungkinan akan membuat pegawai menjadi tidak nyaman dan tidak semangat untuk bekerja dan membuat kinerja pegawai menjadi menurun dan tidak sesuai yang telah diharapkan oleh perusahaan.

Pada saat sekarang ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi ataupun organisasi. Mengelola SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah

kemajuan organisasi tersebut. SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan yang telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai yang membuat dampak kurang baik adalah masalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja ini merupakan bentuk perilaku yang sering dilanggar oleh para pegawai yang berada pada suatu organisasi. Pelanggaran disiplin ini bisa dilihat dari tingkah laku pegawai yang sering datang terlambat, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan mangkir disaat jam kerja. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai untuk melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan organisasi dapat berjalan kearah yang lebih baik. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 53 tahun 2010 Pasal 1 ayat 1-4 yang menjelaskan tentang perbuatan yang melanggar aturan dan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dengan kata lain menghasilkan kinerja yang baik (**Hasibuan, 2012**).

Oleh karena itu Bertitik tolak dari latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi,Semangat Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karywan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara belum maksimal.
2. Kurang efektifnya pemberian dalam sistem gaji terhadap pegawai.
3. Pemberian gaji terhadap pegawai mempengaruhi semangat kerja pegawai.
4. Kebutuhan yang diterima pegawai dalam bekerja mempengaruhi kualitas kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi dan pengetahuan penulis maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas yang digunakan adalah Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji
- b. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
- c. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- d. Pegawai yang menjadi objek penelitian ini adalah staf/pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- b. Apakah Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- c. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- d. Apakah Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada universitas

b. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada bagi perusahaan. Dan semoga nantinya ada kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia instansi sehingga instansi tersebut dikenal oleh kalangan akademis.

c. Bagi Peneliti

Agar hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat menjadi ilmu untuk kedepan dan menjadi wawasan untuk menambah ilmu dalam dunia kerja dan Menumbuhkan, mengembangkan dan memantapkan sikap profesional yang sangat diperlukan oleh seorang mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa yang hampir serupa Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aswin Bovita yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten INDRAGIRI HILIR Provinsi Riau.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu Motivasi (**X1**) dan Semangat Kerja (**X2**) sedangkan Variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (**Y**).

Sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Motivasi (**X1**), Semangat Kerja (**X2**) dan Gaji (**X3**) dan variabel terikat yang digunakan memiliki kesamaan yaitu Kinerja Karyawan (**Y**).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember tahun 2014. Sedangkan penelitian saat ini akan dilakukan pada bulan September sampai Desember tahun 2019

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Perkebunan yang terletak di Jalan.K.H. Dewantara, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir,Provinsi Riau. Sedangkan pada penelitian saat ini akan dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang terletak di jalan K.H.Wahid Hasyim No.8A kota Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. URAIAN TEORITIS

1. KINERJA

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Muhammad Sandy (2015:11)**. dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama **Rivai dan Basri (2005:50)** dalam (**Nurlaila 2010:71**)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkuprawira (2012:155)** bahwa kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat kerja, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi sistem kerja dan sistem gaji/infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mathis (2013:159)** Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

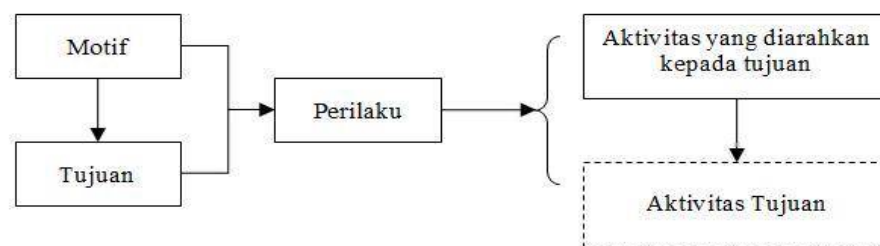
1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. MOTIVASI

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu sesuai kebutuhan **Alfin Murtie (2012:63)**. Secara etimologi kata motivasi berasal

dari bahasa Inggris, yaitu “motivation” yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Menurut **Hasibuan, Malayu S.P** dalam (**Sunyoto Danang 2012:191**) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak dan kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Menurut **Pasolog, Harbani (2010:140)** motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.



Gambar 2.1. Motivasi dalam Manajemen

Gambar di atas menunjukkan sebuah situasi yang memotivasi, di mana motif-motif seorang individu, diarahkan ke arah pencapaian tujuan. Motivasi terkuat, menimbulkan perilaku, yang bersifat diarahkan kepada aktivitas tujuan. Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada. Jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis putus-putus **Winardi (2002)**

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. **Motivasi Intrinsik**

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

2. **Motivasi Ekstrinsik**

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

c. **Faktor-Faktor Motivasi**

Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

a. **Faktor Internal (Intern)**

b. **Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.**

Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah :

1. **Harga diri dan Prestasi**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

2. **Kebutuhan**, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. **Harapan**, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.

4. **Tanggungjawab**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

5. **Kepuasan kerja**, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

c. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

1. **Jenis dan sifat pekerjaan**, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

2. **Kelompok kerja**, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

3. **Kondisi kerja**, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

4. **Keamanan dan keselamatan kerja**, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kewan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

5. **Hubungan interpersonal**, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

d. Indikator Motivasi

Menurut **Wibowo (2011:162)** dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

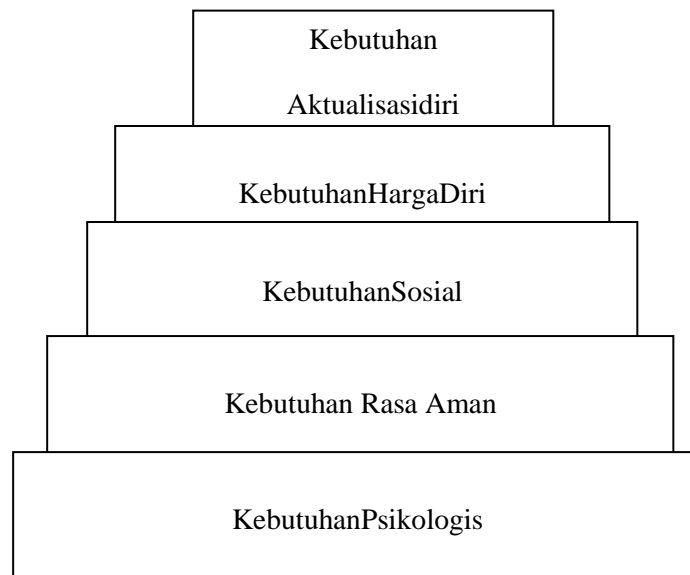
1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Data perusahaan
 - c) Keteladanan

e. Teori Motivasi

Berikut ini akan diuraikan kelima Hirarki Kebutuhan Maslow:

1. Kebutuhan Psikologis: Kebutuhan untuk makan,minum, udara segar dan seterusnya
2. Kebutuhan Rasa Aman.Kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya, ancaman fisik

3. Kebutuhan Harga Diri. Faktor internal: kebutuhan harga diri, kepercayaan diri.
4. Faktor eksternal: reputasi, rekognisi (pengakuan) dan status
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kreativitas, merealisasikan potensi secara penuh, kebutuhan akan kebebasan dalam melaksanakan tugas.



Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow

2. SEMANGAT KERJA

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:160) dalam (Ridwan, 2010:45) Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan. Purwanto (2012:82) bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaans seseorang.

a. Unsur-unsur Semangat Kerja sebagai berikut :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Disiplin merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

5. Produktivitas

produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau

jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental.

6. Kerja Sama

Kerja Sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.

Jadi, pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan sistem dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama.

7. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

8. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh

kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

9. Keamanan

Rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman didalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan.

c. Indikator-indikator Semangat Kerja sebagai berikut :

Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2013:156)** diantaranya sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan
2. Tingkat absensi yang rendah
3. Labour turn over yang menurun
4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

4. GAJI

a. Pengertian Gaji

Menurut **Sadili Samsudin (2010:189)** Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaji adalah

sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Menurut **Doni Juni Priansa (2013:232)** Gaji merupakan pengganti atas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Sistem Gaji

1. Sistem upah menurut waktu :

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu. Contohnya apabila seorang tukang bangunan dalam satu hari diberikan kompensasi sebesar Rp.50.000 maka jika tukang tersebut bekerja selama 10 kali, tukang tersebut harus diberi kompensasi sebesar Rp. 500.000

2. Sistem upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung per kilogram.

c. Peranan Gaji

Menurut **Poerwono (1982)** peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

d. Tujuan Penggajian

Menurut **Hasibuan (2002)** tujuan penggajian, antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Indikator-Indikator Gaji

Menurut **Kurniawati (2013:9)** indikator gaji adalah :

1. Kelayakan gaji yang sesuai di harapkan karywan.

Kinerja yang tinggi membuat karywan mengharapakan gaji yang tinggi sesuai dengan usia dan lama bekerja karena karyawan akan selalu mengharapakan gaji yang tinggi dari perusahaan.

2. Motivasi kerja yang muncul jika menerima gaji

Karyawan akan semangat untuk bekerja, karywan akan semangat meningkatkan semangat kerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

Dimensi gaji tersebut diukur dalam indikator-indikator; **Mulyadi (2013:373)**

1. Keadilan Internal

- a. Keadilan internal Kenaikan gaji
- b. Keadilan internal Tunjangan
- c. Keadilan internal Insentif
- d. Keadilan internal Gaji

2. Keadilan Eksternal

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

B. PENELITIAN TERDAHULU

Adapun Penelitian Terdahulu pada Penelitian saat ini sebagai berikut

Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu

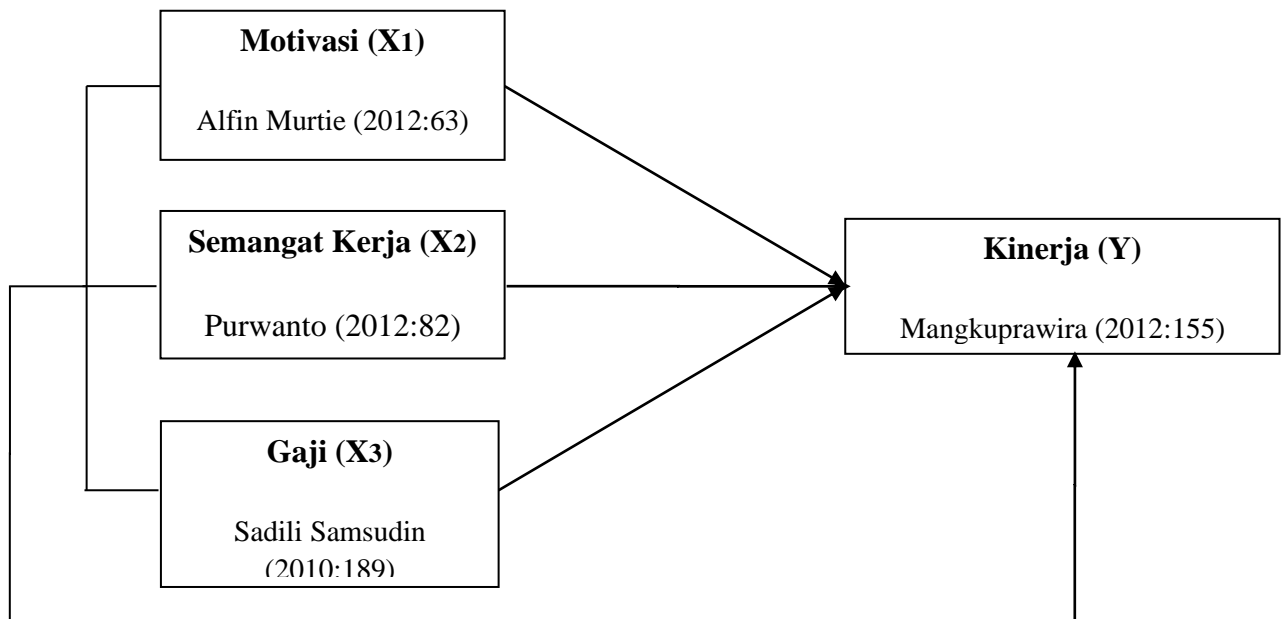
No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Krisgianto (2010)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Trijaya Mandiri Pare Kediri	Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Trijaya Mandiri Pare,Kendiri berpengaruh signifikan.
2	Aswin Bovita (2014)	Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Kabupaten INDRAGIRI HILIR Provinsi Riau	Motivasi (X1) Semangat Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Kabupaten INDRAGIRIHILIR Provinsi Riau berpengaruh sigfinikan.

3	Waluyo (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan (Bagian Produksi CV. Putra Jaya, Semarang)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Jaya, Semarang) berpengaruh signifikan.
4	Siti Nurholisoh (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KURIA ABADI PRIMA, Jakarta	Motivasi Kerja (X1) Kesejahteraan (X2) Semangat Kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KURIA ABADI PRIMA, Jakarta berpengaruh signifikan.
5	Mohammad Bukhori (2018)	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaji (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Sumber: Diolah Penulis 2019

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun Kerangka Konseptual yang dibuat oleh peneliti sekaligus dapat dijadikan alat ukur, maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3

Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti 2019

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Pada penelitian saat ini peneliti menggunakan Hipotesis Asosiatif yaitu Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap

rumusan masalah asosiatif. Adapun hipotesis pada penelitian saat ini diambil dari permasalahan latar belakang sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

4. Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja

Karywan

Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode Asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan pengaruh motivasi, semangat kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara.

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data yang ada di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang dibutuhkan. Data primer diperoleh dari data kuisioner yang disebar kepada seluruh staf/pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara yang menggunakan angket yaitu pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden dengan jelas. Sedangkan biasanya data sekunder diperoleh dari buku-buku atau jurnal yang berkaitan dengan masalah penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda atau peristiwa yang dapat dijadikan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Sedangkan sampel

adalah sebagian atau yang mewakili dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 122 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Teknik Probability* dengan cara *simple random sampling*. dengan demikian setiap sampel mempunyai peluang yang sama untuk mewakili populasi.

Cara mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin, dalam buku Manullang dan Pakpahan (2014:76) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 \times 10\%^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + (122 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 2,22} = \frac{122}{2,22} = 56 \text{ sampel}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Pada penelitian ini, objek yang diteliti terdiri dari 3 variabel independen, yaitu:

1.Motivasi

2.SemangatKerja

3.Gaji

Sedangkan Variabel Dependen yang digunakan yaitu: Kinerja Dalam Variabel dan Definisi Operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Variabel, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi	<p>suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.</p> <p style="text-align: center;">Alfin Murtie (2012:63)</p>	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi Target kerja a. Kualitas kerja b. Tanggung jawab c. Resiko</p> <p>2. Kebutuhan memperluas pergaulan a. Komunikasi b. Persahabatan</p> <p>3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan a. Pemimpin b. Data perusahaan c. Keteladanan</p> <p style="text-align: center;">Wibowo (2011:162)</p>	Likert

<p>Semangat Kerja</p>	<p>reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.</p> <p>Purwanto (2012:82)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknyaproduktivitas karyawan 2. Tingkat absensi yang rendah 3. Labour turn over yang menurun 4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan <p>Hasibuan (2013:156)</p>	<p>Likert</p>
------------------------------	---	--	----------------------

<p>Gaji</p>	<p>Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji.</p> <p>Sadili Samsudin (2010:189)</p>	<p>a. Kelayakan gaji yang sesuai diharapkan karywan.</p> <p>Kinerja yang tinggi membuat karywan mengharapkan gaji yang tinggi sesuai dengan usia dan lama bekerja</p> <p>b. Motivasi kerja</p> <p>muncul jika menerima gaji karyawan akan semangat untuk bekerja, karywan akan semangat meningkatkan semangat kerjanya</p> <p>Kurniawati (2013:9)</p>	<p>Likert</p>
--------------------	---	--	----------------------

<p>Kinerja</p>	<p>Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.</p> <p>(Nurlaila 2010:71)</p>	<p>1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan</p> <p>2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p> <p>3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan</p> <p>4 Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</p> <p>Mathis (2013:159)</p>	<p>Likert</p>
-----------------------	---	--	----------------------

Tabel Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan dengan empat alternatif jawaban.

Tabel 3.2
Tabel Skala Pengukuran (Skala Likert)

Sangat Setuju (SS)	Skor 4
Setuju(S)	Skor 3
Netral (N)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber : Diolah Peneliti (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara :

1. Kuisoner atau Angket

Metode angket disebut pula sebagai metode dalam bahasa Inggris *questionnaire* (Daftar Pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket akan dikembalikan kepada peneliti. Saat melakukan penelitian, peneliti membagikan kuisoner/angket kepada staf/pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

2. Dokumentasi

Metode ini adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data tentang perkembangan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS Statistics. Adapun tahapan-tahapan Analisis adalah sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu atau koefisien dikatakan valid jika pertanyaan dan koefisien mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut (**Ghozali,2010**).

Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali,2010**) Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (**Ghozali, 2010**)

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residu pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas (**Ghozali,2010**)

c. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (**Ghozali, 2010**). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Suharyadi, 2008). Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara Kegiatan wanita Nelayan pesisir dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Secara matematik persamaan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y= Kinerja Karyawan

X1= Motivasi

X2= Semangat Kerja

X3= Gaji

B = Koeffisien Regresi

e = Error term

4. Uji Kesusaian (*Test Goodness of Fit*)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual dapat diukur dari goodness of fit- nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f, dan koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada

dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak)Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam (daerah dimana H_0 diterima).

a. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen(terikat). Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Gaji (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Motivasi (X_1) Semangat Kerja (X_2) dan Gaji (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
 Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, berarti variabel independen (Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$H_a : b_i \neq 0$, berarti variabel independen (Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen(Kinerja

Karyawan)

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel > t hitung, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila t tabel < t hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2010).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan

Pada jaman pemerintahan Belanda, Sumatera Utara merupakan suatu pemerintahan yang bernama Gouvernement Van Sumatera yang meliputi seluruh Sumatera yang di kepalai oleh seorang Gubernur berkedudukan di Medan. Sumatera Utara terdiri dari daerah-daerah administratif yang dinamakan keresidenan. Pada Sidang I Komite Nasional Daerah (KND) Provinsi Sumatera diputuskan untuk dibagi menjadi 3 sub Provinsi yaitu sub Provinsi Sumatera Utara (yang terdiri dari Keresidenan Aceh, Keresidenan Sumatera Timur dan Keresidenan Tapanuli), sub Provinsi Sumatera Tengah dan sub Provinsi Sumatera Selatan. Melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1948 tanggal 15 April 1948 pemerintah menetapkan Sumatera menjadi 3 Provinsi yang masing-masing berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri yaitu Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Provinsi Sumatera Selatan dan pada tanggal 15 selanjutnya ditetapkan menjadi hari jadi Provinsi Sumatera Utara. Awal tahun 1949 diadakan reorganisasi pemerintahan di Sumatera. Dengan keputusan Pemerintah Darurat RI tanggal 17 Mei 1949 Nomor 22/Pem/PDRI jabatan Gubernur Sumatera Utara ditiadakan. Selanjutnya dengan ketetapan Pemerintah Darurat RI tanggal 17 Desember 1949 dibentuk Provinsi Aceh dan Provinsi Tapanuli/Sumatera Timur yang kemudian dengan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1950 tanggal 14 Agustus 1950, ketetapan ini dicabut dan kembali dibentuk Provinsi

Sumatera Utara. Tanggal 7 Desember 1956 diundangkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Provinsi Aceh dan perubahan peraturan pembentukan Provinsi Sumatera Utara yang intinya Provinsi Sumatera Utara wilayahnya dikurangi dengan bagian-bagian yang terbentuk sebagai Daerah Otonomi Provinsi Aceh. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Prov. Sumatera Utara merupakan instansi teknis yang melaksanakan urusan Penanaman Modal sekaligus sebagaimana penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) diatur dalam Perda Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara dan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-dinas Daerah Prov. Sumut.

Dengan demikian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Prov. Sumatera Utara berfungsi untuk "menyusun perencanaan penanaman modal, mengkaji pengembangan iklim penanaman modal, melaksanakan promosi penanaman modal, menyelenggarakan pelayanan perizinan penanaman modal. Melakukan pengendalian kegiatan penanaman modal, dan pengolahan data serta penyebaran informasi penanaman modal untuk menarik minat investor dan pada gilirannya dapat meningkatkan investasi di Sumatera Utara.

2. Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang instansi, tujuan instansi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan

datang. Sedangkan Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi.

a. Visi

Terwujudnya Iklim Investasi yang menarik dan Kondusif dengan Dukungan Pelayanan Prima Perizinan dan Penanaman Modal untuk Mewujudkan Medan Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera dan Religius.

b. Misi

1. Meningkatkan daya tarik investasi di Kota Medan
 2. Meningkatkan realisasi investasi di Kota Medan
 3. Menciptakan iklim investasi yang menarik dan kondusif
 4. Meningkatkan pelayanan perizinan dan non-perizinan yang sederhana tepat waktu dan memiliki kepastian hukum
- 3. Logo dan Makna Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.**



Gambar 4.1. Logo dan Makna Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Lambang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara adalah bentuk satu kesatuan gambar dan tulisan terdiri dari :

- a. Kepalan tangan yang diacungkan ke atas dengan menggenggam rantai beserta perisainya adalah lambang kebulatan tekad perjuangan rakyat Provinsi Sumatera Utara melawan imperialisme, kolonialisme, feodalisme dan komunisme.
- b. Bintang bersudut lima, perisai dan rantai melambangkan kesatuan masyarakat di dalam membela dan mempertahankan Pancasila.
- c. Tujuh belas kuntum kapas, delapan sudut sarang laba – laba dan empat puluh lima butir padi menggambarkan tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan Republik Indonesia.
- d. Tongkat dibawah kepalan tangan melambangkan watak dan kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotisme, pecinta dan pembela keadilan.
- e. Bukit barisan yang berpuncak lima melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat persatuan, kegotong – royongan yang dinamis.
- f. Pabrik, pelabuhan, pohon karet, pohon sawit, daun tembakau, ikan, daun padi dan tulisan “SUMATERA UTARA” melambangkan daerah yang indah dengan kekayaan alamnya yang berlimpah – limpah.
- g. Tujuh belas kuntum kapas, delapan sudut sarang laba-laba dan empat puluh lima butir padi menggambarkan tanggal bulan dan tahun Kemerdekaan dimana ketiga-tiganya ini berikut tongkat dibawah kepalan tangan melambangkan watak kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotisme, pecinta, keadaan dan pembela keadilan.

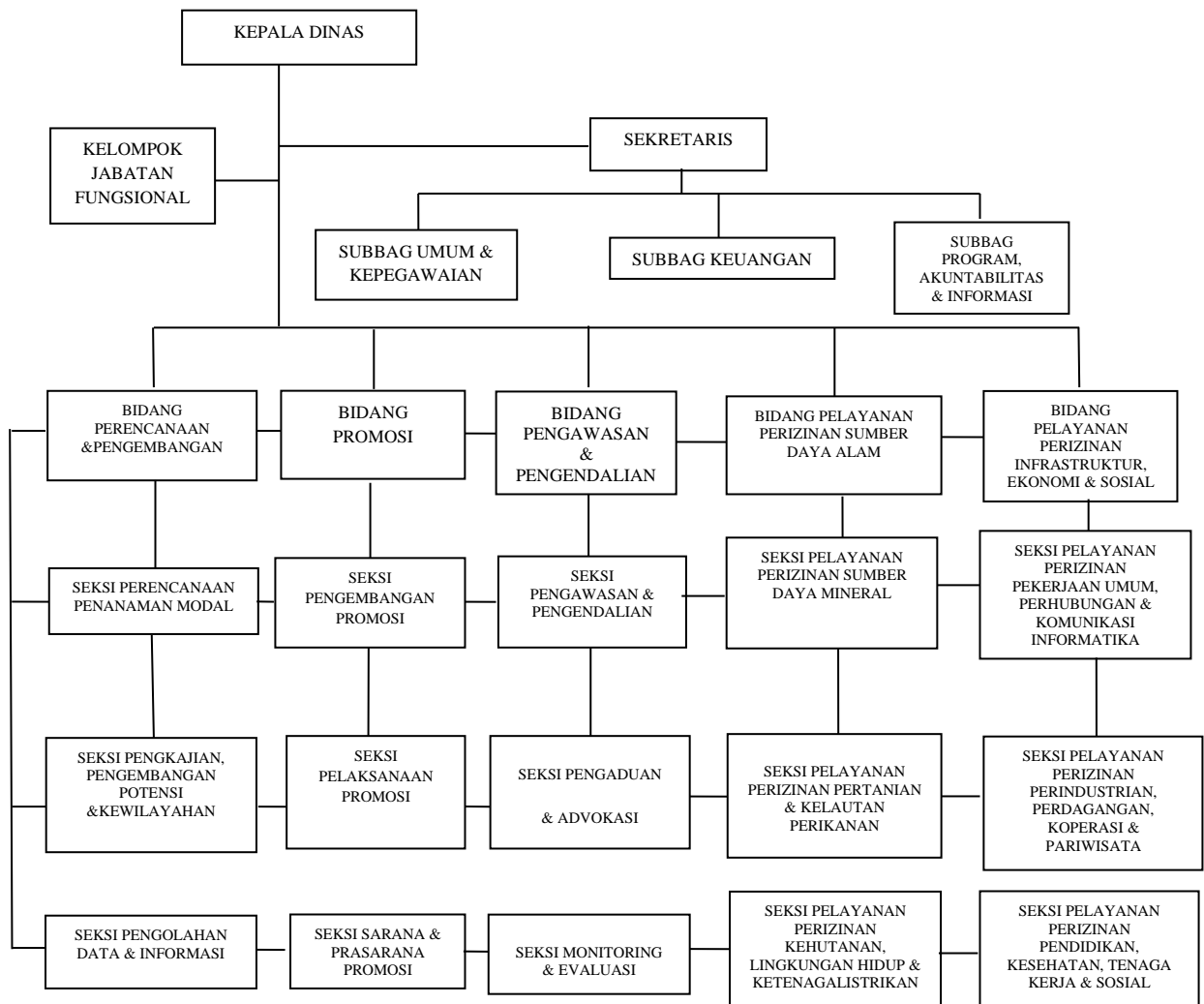
h. Bukit barisan yang berpuncak lima melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat Persatuan Kegotongroyongan yang dinamis.

4. Organisasi Perusahaan dan Struktur Organisasi

a. Organisasi Perusahaan

Organisasi perusahaan merupakan sebuah susunan organisasi yang dibentuk untuk mengerjakan suatu proyek kerja pada perusahaan. Struktur organisasi hanya bersifat sementara karena akan dieleminasi ketika proyek telah selesai

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan

Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

c. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah uraian pekerjaan yang merupakan gambaran umum tugas pokok dan fungsi seseorang dalam organisasi. Uraian pekerjaan merupakan pedoman pembagian kerja dan tanggung jawab didalam organisasi.

Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas ekonomi, tugas rekomendasi dan tugas pembantuan dibidang pertanian. Untuk menyelenggarakan tugas Kepala Dinas Menyelenggaran mempunyai fungsi yaitu sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan arahan, bimbingan kepada Pejabat Struktural pada Badan.
- b. Menyelenggarakan instruksi pelaksanaan tugas Badan.
- c. Menyelenggarakan penyusunan penetapan program kerja dan rencana kegiatan Badan sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
- d. Menyelenggarakan penetapan pengkajian dan penetapan pemberian dukungan dengan kebijakan umum dan kebijakan Pemerintah Daerah.
- e. Menyelenggarakan perumusan, penetapan, pengaturan dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis dibidang Penanaman Modal dan Promosi.
- f. Menyelenggarakan fasilitas yang berkaitan dengan urusan Penanaman Modal dan Promosi.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Dinas dibantu oleh :

1. Sekretaris.
2. Bidang Perancangan dan Pengembangan.
3. Bidang Promosi.
4. Bidang Pengawasan dan Pengendalian.
5. Bidang Pelayanan Perizinan Sumber Daya Alam.
6. Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial .

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan administrasi, kepegawaian, pengelolaan keuangan dan perencanaan program.

Sekretariat dibantu oleh :

a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai uraian tugas :

1. Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat.
2. Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja Sekretariat dan Sub Bagian Umum.
3. Melaksanakan penyusunan dan penyempurnaan standar, criteria dan norma-norma sesuai bidang tugasnya.
4. Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data kepegawaian.

b. Kepala Sub Bagian Keuangan.

Kepala Sub Bagian Keuangan, mempunyai uraian tugas :

1. Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat.

2. Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja secretariat dan sub bagian keuangan.
3. Melaksanakan penyusunan dan penyempurnaan standar, norma dan kriteria, sesuai bidang tugasnya.
4. Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran badan.
5. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan badan.
6. Melaksanakan penyusunan dan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah.

2. Bidang Perencanaan dan Pengembangan

Bidang Perencanaan dan Pengembangan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang Perencanaan dan Pengembangan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan mempunyai tugas antara lain sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pembinaan pegawai pada Lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan.
- b. Melaksanakan arahan dan bimbingan kepada pegawai pada Lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan.
- c. Melaksanakan instruksi pelaksanaan tugas pada Lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan.

3. Bidang Promosi

Bidang Promosi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pameran, promosi, misi investasi serta kegiatan promosi investasi lainnya baik Dalam Negeri dan Luar Negeri. Bidang Promosi mempunyai tugas antara lain sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan penyusunan rencana dan program kerja Bidang Promosi.

- b. Menyelenggarakan penyusunan pedoman penyediaan materi dan bahan promosi serta media promosi.
- c. Menyelenggarakan penyusunan pedoman penyelenggaraan promosi dalam dan luar negeri.

4. Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Bidang Pengawasan dan pengendalian mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Pelayanan Modal. Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas. Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian mempunyai Tugas sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan penyusunan pedoman dan standar operasional prosedur pemberian pelayanan satu pintu di Bidang penanaman modal.
- b. Menyelenggarakan penyusunan kebijakan pemberian pelayanan penanaman modal.
- c. Menyelenggrakan sosialisasi pelayanan modal.
- d. Menyelenggrakan pengkajian dan penyusunan kebutuhan dalam rangka pemberian dukungan terhadap pelayanan penanaman modal.

5. Bidang Pelayanan Perizinan Sumber Daya Alam

Bidang Pelayanan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Pelayanan Modal. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Sumber Daya Alam mempunyai Tugas sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan penyusunan pedoman dan standar operasional prosedur pemberian pelayanan satu pintu di Bidang penanaman modal.

- b.** Menyelenggarakan penyusunan kebijakan pemberian pelayanan penanaman modal.
- c.** Menyelenggarakan sosialisasi pelayanan modal
- d.** Menyelenggarakan pengkajian dan penyusunan kebutuhan dalam rangka pemberian dukungan terhadap pelayanan penanaman modal.
- e.** Menyelenggarakan koordinasi dalam pemberian pelayanan penanaman modal.
- f.** Menyelenggarakan pemetaan dan pendataan usaha penanaman moda;
- g.** Menyelenggarakan pemberian izin usaha kegiatan penanaman modal dan non perizinan yang menjadi kewenangan provinsi.

6. Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial

Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial mempun yaitu tugas membantu Kepala Dinas dalam penyelenggaraan di Bidang Pelayanan Perizinan Pekerjaan Umum, Perhubungan dan Komunikasi Informatika, Pelayanan Perizinan Perindustrian Perdagangan Koperasidan Pariwisata, Pelayanan Perizinan Pendidikan, Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial.

Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial mempunyai Tugas sebagai berikut :

- a.** Menyelenggarakan penyusunan pedoman dan standar operasional prosedur pemberian pelayanan satu pintu di Bidang penanaman modal.
- b.** Menyelenggarakan pengumpulan, pengelolaan, penyajian bahan/data referensi dibidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial.
- c.** Menyelenggarakan persiapan penyusunan dan penyempurnaan perencanaan dan program di Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur, Ekonomi dan Sosial

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini data yang diambil dari sample yaitu 56 responden untuk mengetahui karakteristik responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

a. Usia Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30	16	28.6	28.6	28.6
31-35	16	28.6	28.6	57.1
36-40	13	23.2	23.2	80.4
41-45	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini adalah berusia 26-30 tahun sebanyak 16orang (28,6%) yang memiliki usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (28,6%)usia 36-40 tahun sebanyak 13 orang (23,29%) dan usia 41-45 sebanyak 11 orang (19,6%)

b. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	20	35.7	35.7	35.7
L	36	64.3	64.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden ini adalah Perempuan sebanyak 20 orang (35,7%) dan Laki-Laki sebanyak 36 orang (64,3%).

c. Pendidikan Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3.Pendidikan Respoden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	30.4	30.4	30.4
	S1	21	37.5	37.5	67.9
	S2	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu sebanyak 17 orang (30,4%), S1 sebanyak 21 orang (37,5%), dan S2 sebanyak 18 orang (32,1%)

d. Lama Bekerja Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.Lama Bekerja Respoden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-4Tahun	18	32.1	32.1	32.1
	4-5Tahun	18	32.1	32.1	64.3
	5Tahun	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah selama 3-4 tahun sebanyak 18 orang (32,1%) yang

bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 18 orang (32,1%) bekerja selama 5 tahun keatas sebanyak 20 orang (35,7%)

6. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti peroleh dari kuisisioner yang telah di sebarakan kepda responden, maka hasil data tersebut peneliti sajikan dalam tabel berikut ini

a. Analisis Deskriptif *Motivasi (X1)*

Skor angket untuk variabel *Motivasi (X1)*

Tabel 4.5. x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.4	5.4	5.4
	N	2	3.6	3.6	8.9
	S	23	41.1	41.1	50.0
	SS	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 1 *Motivasi (X1)* Jawaban responden tentang (Kualitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan) bahwa 28 orang menyatakan sangat setuju (50,0%),23 orang menyatakan setuju (41,1%),2 orang menyatakan netral (3,6%) dan 3 orang menyatakan tidak setuju (5,4%).

Tabel 4.6.x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.4	5.4	5.4
	TS	3	5.4	5.4	10.7
	N	4	7.1	7.1	17.9
	S	22	39.3	39.3	57.1
	SS	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 2 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (tanggung jawab yang diberikan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja) bahwa 24 orang menyatakan sangat setuju (42,9%), 22 orang menyatakan setuju (39,3%), 4 orang menyatakan netral (7,1%), 3 orang menyatakan tidak setuju (5,4%) dan 3 orang menyatakan sangat tidak setuju (5,4%)

Tabel 4.7. x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	N	3	5.4	5.4	7.1
	S	21	37.5	37.5	44.6
	SS	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 3 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan tidak kaku) bahwa 31 orang menyatakan sangat setuju (55,4%), 21 orang menyatakan setuju (37,5%), 3 orang menyatakan netral (5,4%) dan 1 orang menyatakan tidak setuju (1,8%).\

Tabel 4.8. x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.4	5.4	5.4
	TS	5	8.9	8.9	14.3
	N	6	10.7	10.7	25.0
	S	31	55.4	55.4	80.4
	SS	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 4 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (sarana pendukung yang dibuuhkan pegawai mempengaruhi motivasi dalam bekerja) bahwa 11 orang menyatakan sangat setuju (19,6%), 31 orang menyatakan setuju (55,4%), 6 orang menyatakan netral (10,7%), 5 orang menyatakan tidak setuju (8,9%) dan 3 orang menyatakan sangat tidak setuju (5,4%)

Tabel 4.9.x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	N	4	7.1	7.1	10.7
	S	36	64.3	64.3	75.0
	SS	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 5 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (hubungan antara sesama pegawai berjalan dengan baik) bahwa 14 orang menyatakan sangat setuju (25,0%), 36 orang menyatakan setuju (64,3%), 4 orang menyatakan netral (7,1%) dan 2 orang menyatakan tidak setuju (3,6%).

Tabel 4.10. x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	14.3	14.3	14.3
	N	8	14.3	14.3	28.6
	S	23	41.1	41.1	69.6
	SS	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 6 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (hubungan antara sesama pegawai berjalan dengan baik) bahwa 17 orang menyatakan sangat setuju (30,4%), 23 orang menyatakan setuju (41,1%), 8 orang menyatakan netral (14,3%) dan 8 orang menyatakan tidak setuju (14,3%).

Tabel 4.11. x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.1	7.1	7.1
	TS	8	14.3	14.3	21.4
	N	4	7.1	7.1	28.6
	S	22	39.3	39.3	67.9
	SS	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 7 Motivasi (X1) Jawaban responden tentang (pegawai mampu menyelesaikan dan menyimpan perusahaan secara baik dan benar) bahwa 18 orang menyatakan sangat setuju (32,1%), 22 orang menyatakan setuju (39,3%), 4 orang menyatakan netral (7,1%), 8 orang menyatakan tidak setuju (14,3%) dan 4 orang menyatakan sangat tidak setuju (7,1%)

b. Analisis Deskriptif *Semangat Kerja* (X2)

Skor angket untuk variabel *Semangat Kerja* (X2)

Tabel 4.12.x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	10	17.9	17.9	19.6
	N	8	14.3	14.3	33.9
	S	23	41.1	41.1	75.0
	SS	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 1 *Semangat Kerja* (X2) Jawaban responden tentang (pegawai mampu menyelesaikan dan menyimpan perusahaan secara baik dan benar) bahwa 14 orang menyatakan sangat setuju (25,0%), 23 orang menyatakan setuju (41,1%), 8 orang menyatakan netral (14,3%), 10 orang menyatakan tidak setuju (17,9%) dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju (1,8%)

Tabel 4.13.x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	10	17.9	17.9	19.6
	N	11	19.6	19.6	39.3
	S	24	42.9	42.9	82.1
	SS	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 2 *Semangat Kerja* (X2) Jawaban responden tentang (pegawai datang tepat waktu dalam bekerja) bahwa 10 orang menyatakan sangat setuju (17,9%), 24 orang menyatakan setuju (42,9%), 11 orang menyatakan netral

(14,3%), 10 orang menyatakan tidak setuju (17,9%) dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju (1,8%)

Tabel 4.14. x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	11	19.6	19.6	23.2
	N	10	17.9	17.9	41.1
	S	24	42.9	42.9	83.9
	SS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 3 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Absensi/kehadiran pegawai mempengaruhi semangat kerja pegawai) bahwa 9 orang menyatakan sangat setuju (16,1%), 24 orang menyatakan setuju (42,9%), 10 orang menyatakan netral (17,9%), 11 orang menyatakan tidak setuju (19,6%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.15.x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	6	10.7	10.7	14.3
	N	12	21.4	21.4	35.7
	S	26	46.4	46.4	82.1
	SS	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 4 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Disiplin kerja mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai) bahwa 10 orang menyatakan sangat setuju (17,9%), 26 orang menyatakan setuju (46,4%), 12 orang

menyatakan netral (21,4%), 6 orang menyatakan tidak setuju (10,7%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.16. x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.4	5.4	5.4
	TS	9	16.1	16.1	21.4
	N	13	23.2	23.2	44.6
	S	19	33.9	33.9	78.6
	SS	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 5 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku dari perusahaan) bahwa 12 orang menyatakan sangat setuju (21,4%), 19 orang menyatakan setuju (33,9%), 13 orang menyatakan netral (23,2%), 9 orang menyatakan tidak setuju (16,1%) dan 3 orang menyatakan sangat tidak setuju (5,4%)

Tabel 4.17.x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	11	19.6	19.6	23.2
	N	9	16.1	16.1	39.3
	S	22	39.3	39.3	78.6
	SS	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 6 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Kegelisahan dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai) bahwa 12 orang menyatakan sangat setuju (21,4%), 22 orang menyatakan setuju (39,3%), 9

orang menyatakan netral (16,1%), 11 orang menyatakan tidak setuju (19,6%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.18.x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.1	7.1	7.1
	TS	12	21.4	21.4	28.6
	N	13	23.2	23.2	51.8
	S	18	32.1	32.1	83.9
	SS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 7 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai) bahwa 9 orang menyatakan sangat setuju (16,1%), 18 orang menyatakan setuju (32,1%), 13 orang menyatakan netral (23,2%), 12 orang menyatakan tidak setuju (21,4%) dan 4 orang menyatakan sangat tidak setuju (7,1%)

Tabel 4.19. x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.4	5.4	5.4
	N	5	8.9	8.9	14.3
	S	30	53.6	53.6	67.9
	SS	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 8 Semangat Kerja (X2) Jawaban responden tentang (Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan) bahwa 18 orang menyatakan sangat setuju (32,1%), 30 orang

menyatakan setuju (53,6%), 5 orang menyatakan netral (8,9%) dan 3 orang menyatakan tidak setuju (5,4%)

c. Analisis Deskriptif Gaji (X3)

Skor angket untuk variabel Gaji (X3)

Tabel 4.20. x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	23.2	23.2	23.2
	N	26	46.4	46.4	69.6
	S	15	26.8	26.8	96.4
	SS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 1 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Gaji yang diterima sesuai dengan lamanya pegawai bekerja) bahwa 2 orang menyatakan sangat setuju (3,6%), 15 orang menyatakan setuju (26,8%), 26 orang menyatakan netral (46,4%) dan 13 orang menyatakan tidak setuju (23,2%)

Tabel 4.21. x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	16.1	16.1	16.1
	N	17	30.4	30.4	46.4
	S	25	44.6	44.6	91.1
	SS	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 2 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Perlu adanya kenaikan gaji untuk pegawai) bahwa 5 orang menyatakan sangat setuju (8,9%), 25

orang menyatakan setuju (44,6%), 17 orang menyatakan netral (30,4%) dan 9 orang menyatakan tidak setuju (16,1%)

Tabel 4.22. x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	19.6	19.6	19.6
	N	20	35.7	35.7	55.4
	S	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 3 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Pemberian gaji yang gaji yang layak untuk pegawai) bahwa 25 orang menyatakan setuju (44,6%), 20 orang menyatakan netral (35,7%) dan 11 orang menyatakan tidak setuju (19,6%)

Tabel 4.23. x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	25.0	25.0	25.0
	N	19	33.9	33.9	58.9
	S	15	26.8	26.8	85.7
	SS	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 4 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai) bahwa 8 orang menyatakan sangat setuju (14,3%), 15 orang menyatakan setuju (26,8%), 19 orang menyatakan netral (33,9%) dan 14 orang menyatakan tidak setuju (25,0%)

Tabel 4.24. x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	23.2	23.2	23.2
	N	20	35.7	35.7	58.9
	S	21	37.5	37.5	96.4
	SS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 5 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Penerimaan gaji yang sudah diatas UMR) bahwa 2 orang menyatakan sangat setuju (3,6%), 21 orang menyatakan setuju (37,5%), 20 orang menyatakan netral (35,7%) dan 13 orang menyatakan tidak setuju (23,2%)

Tabel 4.25. x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	16.1	16.1	16.1
	N	17	30.4	30.4	46.4
	S	25	44.6	44.6	91.1
	SS	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 6 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Pemberian sistem gaji selalu tepat waktu) bahwa 5 orang menyatakan sangat setuju (8,9%), 25 orang menyatakan setuju (44,6%), 17 orang menyatakan netral (30,4%) dan 9 orang menyatakan tidak setuju (16,9%)

Tabel 4.26. x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	14.3	14.3	14.3
	N	16	28.6	28.6	42.9
	S	18	32.1	32.1	75.0
	SS	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 7 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (kenaikan gajidpat diperoleh atas prestasi kerja pegawai) bahwa 14 orang menyatakan sangat setuju (25,0%), 18 orang menyatakan setuju (32,1%), 16 orang menyatakan netral (28,6%) dan 8 orang menyatakan tidak setuju (14,3%)

Tabel 4.27. x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	16.1	16.1	16.1
	N	17	30.4	30.4	46.4
	S	25	44.6	44.6	91.1
	SS	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 8 Gaji (X3) Jawaban responden tentang (Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan pegawai) bahwa 5 orang menyatakan sangat setuju (8,9%), 25 orang menyatakan setuju (44,6%), 17 orang menyatakan netral (30,4%) dan 9 orang menyatakan tidak setuju (16,1%)

d. Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Skor angket untuk variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.28. y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	4	7.1	7.1	10.7
	N	10	17.9	17.9	28.6
	S	20	35.7	35.7	64.3
	SS	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 1 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan) bahwa 20 orang menyatakan sangat setuju (35,7%), 20 orang menyatakan setuju (35,7%), 10 orang menyatakan netral (17,9%), 4 orang menyatakan tidak setuju (7,1%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.29. y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	8	14.3	14.3	16.1
	N	13	23.2	23.2	39.3
	S	22	39.3	39.3	78.6
	SS	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 2 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Mampu bekerja dengan baik secara individu maupun tim) bahwa 12 orang menyatakan sangat setuju (21,4%), 22 orang menyatakan setuju (39,3%), 13 orang menyatakan netral

(23,2%), 8 orang menyatakan tidak setuju (14,3%) dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju (1,8%)

Tabel 4.30. y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	7	12.5	12.5	16.1
	N	11	19.6	19.6	35.7
	S	27	48.2	48.2	83.9
	SS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 3 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Kinerja pegawai mendapat respon positif dari pimpinan) bahwa 9 orang menyatakan sangat setuju (16,1%), 27 orang menyatakan setuju (48,2%), 11 orang menyatakan netral (19,6%), 7 orang menyatakan tidak setuju (12,5%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.31. y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.4	5.4	5.4
	N	2	3.6	3.6	8.9
	S	23	41.1	41.1	50.0
	SS	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 4 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Pegawai aktif melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku) bahwa 28 orang

menyatakan sangat setuju (50,0%), 23 orang menyatakan setuju (41,1%), 2 orang menyatakan netral (3,6%), 3 orang menyatakan tidak setuju (5,4%)

Tabel 4.32. y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	14.3	14.3	14.3
	N	8	14.3	14.3	28.6
	S	23	41.1	41.1	69.6
	SS	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 5 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Pegawai mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah banyak dalam waktu tertentu) bahwa 17 orang menyatakan sangat setuju (30,4%), 23 orang menyatakan setuju (41,1%), 8 orang menyatakan netral (14,3%), 8 orang menyatakan tidak setuju (14,3%)

Tabel 4.33. y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	1	1.8	1.8	5.4
	N	1	1.8	1.8	7.1
	S	21	37.5	37.5	44.6
	SS	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 6 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Mampu bertanggung jawab dengan beban pekerjaan yang diberikan) bahwa 31 orang menyatakan sangat setuju (55,4%), 21 orang menyatakan setuju (37,5%), 1 orang menyatakan netral (1,8%), 1 orang menyatakan tidak setuju (1,8%) dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju (3,6%)

Tabel 4.34. y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	N	4	7.1	7.1	10.7
	S	22	39.3	39.3	50.0
	SS	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Pernyataan 5 Kinerja (Y) Jawaban responden tentang (Pegawai mampu secara baik menggunakan sumber daya perusahaan) bahwa 28 orang menyatakan sangat setuju (50,0%), 22 orang menyatakan setuju (39,3%), 4 orang menyatakan netral (7,1%), 2 orang menyatakan tidak setuju (3,6%)

7. Metode dan Teknik Analisis Data

Adapun dalam peneliiian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS Statistic.adapun tahapan analisis adalah sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengetahui valid(sah) atau valid tidaknya kuisisioner pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden (Ghozali,2010) maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	24.04	17.381	.571	.797
x1.2	24.30	15.379	.605	.790
x1.3	23.93	18.249	.526	.806
x1.4	24.64	15.143	.682	.774
x1.5	24.29	18.390	.508	.808
x1.6	24.52	16.727	.491	.809
x1.7	24.64	14.234	.634	.787

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artina nilai korelasi antara skorsetiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel **Motivasi (X1)** dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	25.16	23.337	.601	.767
x2.2	25.29	24.062	.562	.773
x2.3	25.37	23.220	.613	.765
x2.4	25.21	22.971	.706	.752
x2.5	25.36	23.834	.504	.782
x2.6	25.30	25.161	.386	.801
x2.7	25.57	24.722	.403	.799
x2.8	24.73	27.218	.371	.799

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artina nilai korelasi antara

skorsetiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel **Semangat Kerja (X2)** dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Gaji (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	23.84	24.137	.554	.894
x3.2	23.48	21.454	.856	.867
x3.3	23.70	24.688	.506	.898
x3.4	23.64	22.888	.543	.899
x3.5	23.73	23.545	.594	.891
x3.6	23.48	21.454	.856	.867
x3.7	23.27	21.509	.705	.882
x3.8	23.48	21.454	.856	.867

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artina nilai korelasi antara skorsetiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel **Gaji (X3)** dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	24.23	13.781	.778	.748
y2	24.52	15.345	.585	.787
y3	24.55	15.306	.602	.784
y4	23.80	17.688	.423	.812
y5	24.29	16.535	.438	.813
y6	23.77	15.891	.613	.783
y7	23.80	17.579	.460	.807

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artina nilai korelasi antara skorsetiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel **Kinerja (Y)** dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk menunjukkan bahwa alat untuk mengukur suatukuisisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Maka digunakan teknik korelasi produk moment dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60 dengan rumus alpha

Tabel 4.39 **Motivasi (X1)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.821	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuisioner lebih besar dari 0.60 yaitu 0,821 >0.60, maka dapat disimpulkan variabel **Motivasi** (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.40 **Semangat Kerja (X2)**
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuisioner lebih besar dari 0.60 yaitu 0,803 > 0.60, maka dapat disimpulkan variabel **Semangat Kerja** (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.41 **Gaji (X3)**
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuisioner lebih besar dari 0.60 yaitu 0,897 > 0.60, maka dapat disimpulkan variabel **Gaji** (X3) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.42 **Kinerja (Y)**
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kuisioner lebih besar dari 0.60 yaitu 0,817 > 0.60, maka dapat disimpulkan variabel **Kinerja** (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

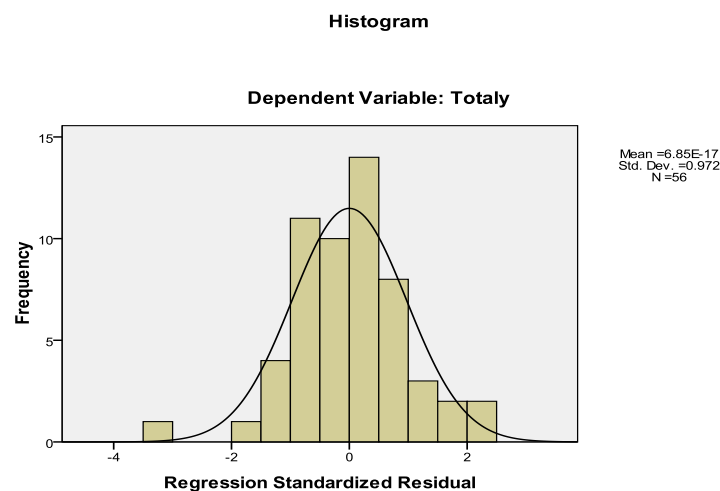
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian klasi untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan pada uji normalitas ini adalah apabila data model regresi memenuhi asumsi normal. Berarti jika gambar yang muncul dari SPSS sesuai dengan kriteria maka dapat di simpulkan bahwa data dalam model regresi telah normal.

Analisis Grafik

Gambar 4.3 Grafik Histogram Variable Y

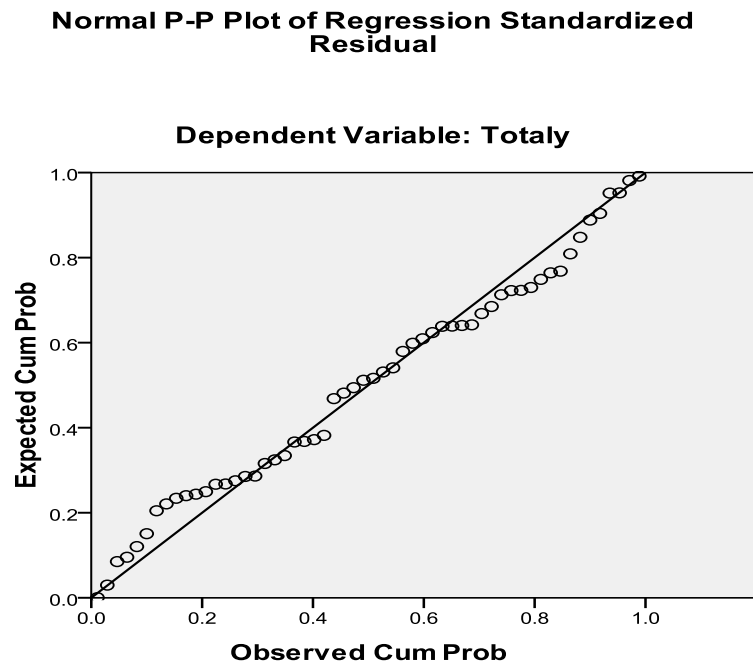


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusikan secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Grafik Normal Non Probability Plot

Gambar 4.4 Grafik Normal Non Probability Plot

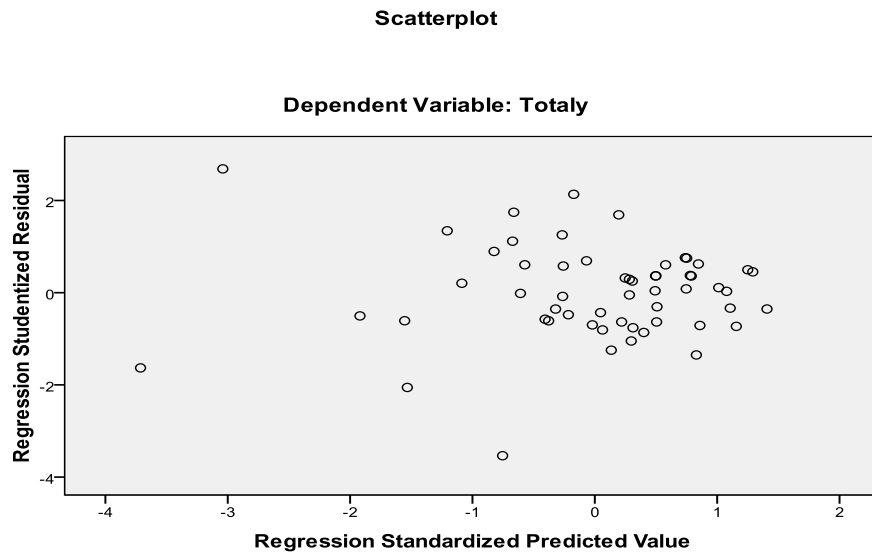


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas.

.Gambar 4.5 Grafik Regression Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 17

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.353	3.189		1.678	.099		
Totalx1	.488	.137	.495	3.549	.001	.422	2.369
Totalx2	.244	.115	.294	2.111	.040	.423	2.364
Totalx3	.071	.078	.084	.919	.362	.991	1.009

a. Dependent Variable: Totally

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 17

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) < 0, 10 antara lain total X_1 (*Motivasi*)2,369< 0,10 , X_2 (*Semangat Kerja*) 2,364< 0,10 dan X_3 (*Gaji*) 1,009< 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS *Statistic* versi 17.

Tabel 4.44 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.353	3.189	
Totalx1	.488	.137	.495
Totalx2	.244	.115	.294
Totalx3	.071	.078	.084

a. Dependent Variable: Totaly

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 17

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -5.353 + 0,488 + 0,244 + 0,071 + e$. konstantan sebesar 5,353 menyatakan jika ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat terdapat diversifikasi Motivasi (X1) adalah 0,488, Semangat Kerja (X2) adalah 0,244 dan Gaji (X3) adalah 0,071

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian signifikan dengan kriteria Kinerja Karyawan: H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_o diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$. t_{hitung}

Tabel 4.45 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.353	3.189		1.678	.099
Totalx1	.488	.137	.495	3.549	.001
Totalx2	.244	.115	.294	2.111	.040
Totalx3	.071	.078	.084	.919	.362

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 17

Pengaruh (X1) terhadap (Y)

Dari tabel diatas diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3.549 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,01), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh X2 terhadap Y

Dari tabel diatas diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,40), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Semangat Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh X3 terhadap Y

Dari tabel diatas diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Gaji (X₃) terhadap (Y) sebesar $t_{hitung} 0,919 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,362), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Gaji (X₃) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.46 Uji Simultan (uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.785	3	221.928	23.184	.000 ^a
	Residual	497.769	52	9.572		
	Total	1163.554	55			

a. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

b. Dependent Variable: Totally

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 17

Nilai F pada tabel di atas adalah $23,184 > F_{tabel} 2,54$ dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X₁), Semangat Kerja (X₂), dan Gaji (X₃), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.47 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.548	3.094

a. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

b. Dependent Variable: Totaly

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 17

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,756 dapat dinyatakan bahwa (X1), (X2), dan (X3) berpengaruh terhadap (Y) dengan melihat R-Square adalah 0,572 maka diketahui bahwa pengaruh (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y) sebesar 54,8%. Artinya secara bersama-sama variabel Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3.549 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,01), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Semangat Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,40), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa

Semangat Kerja (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Gaji (X₃) terhadap (Y) sebesar $t_{hitung} 0,919 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,362), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Gaji (X₃) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Motivasi (X₁), Semangat Kerja (X₂), dan Gaji (X₃), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat dilihat dari Nilai F pada tabel di atas adalah $23,184 > F_{tabel} 2,54$ dengan sig 0,000 $< \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).dimana $t_{hitung} 3.549 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,01), dengan signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Bahwa variabel Semangat Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana $t_{hitung} 2.111 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,40), dengan signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
3. Bahwa variabel Gaji (X3) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana $t_{hitung} 0,919 > t_{tabel} 2,003$ (sig 0,362), dengan signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
4. Bahwa variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Gaji (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai $F 23,184 > F_{tabel} 2,54$ (sig 0,000) dengan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

1. Setelah penelitian penulis mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.maka dari itu untuk meningkatkan kualitas kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara perlu diadakannya motivasi dan peningkatan prestasi kerja oleh kepala dinas kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan dilihat dari hasil penelitian yang diteliti penulis pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara bahwa semangat kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara (DPMPTSP) provinsi sumatera utara sudah baik tetapi perlu ditingkatkan lagi melalui tepat waktu dalam tingkat absensi dan loyalitas karyawan.
3. Gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja dilihat dari hasil penelitian bahwa gaji berpengaruh dalam semangat kerja karena kelayakan gaji yang sesuai diharapkan oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara.
4. Kinerja karyawan diketahui berpengaruh terhadap motivasi, semangat kerja dan juga gaji karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu provinsi sumatera utara (DPMPTSP) provinsi sumatera utara, maka dari itu diharapkan kinerja karyawan tetap dijaga dengan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Alfin, Murtie. 2012:63. Menciptakan SDM Berkualitas. Jakarta: PT.Ge1ora Ak:sara Pratama

Hasibuan. 2012. Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Irman, Ghozali. 2010. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro

Kurniawati. 2013:9. Ajar Kependudukan dan Kependudukan. Jakarta: EGC

Mangkuprawira. 2012:155. Manajemen Sumber Daya Mamusia. ogor:Ghalia Indonesia

Manulang dan Pakpahan. 2014:76. Metode Penelitian. Bandung: Cipta Pustaka

Sandy, Muhammad. 2015:11. Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja. Bandung: VIN Sunan Gunung Djati

Mulyadi. 2013:373. Sistem Akutansi Edisi Ketiga. Jakarta: Selemba Empat Pasalog, Harbani. 2010:140. Teori Administrasi Publik. Bandung:Afabeta Purwanto. 2012:82. Evaluasi Hasil Bela.far. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Priansa, Dani Juni. 2013:232. Perencanaan dan Pengolahan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Al fabeta

Samsudin. Sadili. 2010:82. Manajemen Sumber Daya Manuusia. Jakarta: Pustaka Setia

Suharyadi. 2009. Statistika Ekonomi. Jakarta: Salemba Empat

Winardi. 2012. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grasindo Persada

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada

Jurnai

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

Andika, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan. Jumant, 9(1), 95-103

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Bukhori. Muhammad. 2018. Pengaruh Gaii dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang
- Bovita, Aswin. 2014. Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan. IndraGilir, Riau
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Krisgianto. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Trijaya Mandiri. Kediri
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nurholisoh, Siti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KURIA ABADI PRIMA. Jakarta
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96
- Waluyo. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan (Bagian Produksi CV.Pura Jaya. Semarang
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.