

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

Oleh :

**ADRIAN SYAMSU
208320325**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR**

Skripsi

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area



OLEH :

**ADRIAN SYAMSU
208320325**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

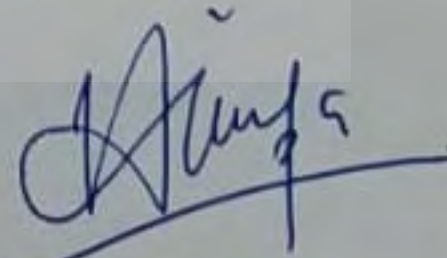
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Nama : **ADRIAN SYAMSU**

NPM : 20.832.0325

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan,

Mei 2022

ADRIAN SYAMSU
208320325

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR / SKRIPSI UMTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civis akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ADRIAN SYAMSU

NPM : 208320325

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

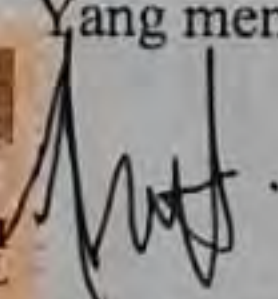
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : Mei 2022
Yang menyatakan,




ADRIAN SYAMSU
208320325

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan *reward* secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *reward* secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan *reward* secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20152, dengan populasi sebanyak 91 orang, dan sampel penelitian sebanyak 90 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diuji dengan IBM Statistics 24 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t-tabel ($8,166 > 1,988$) pada $n = 88$ dengan taraf signifikan 95%. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,669 > 1,988$) pada $n = 88$ dengan taraf signifikan 95%. Nilai F-hitung $>$ F tabel ($74,847 > 3,10$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Motivasi kerja, *reward* serta kinerja pegawai.

ABSTRACT

The problems in this research are: How is the effect of work motivation and rewards partially and concurrently on the employee performance at East Medan Primary Tax Office? Research objectives: To determine the effect of work motivation and rewards partially and simultaneously on the employee performance of work in the East Medan Primary Tax Office. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of work motivation and reward partially and jointly on the employee performance at East Medan Primary Tax Office. The study was conducted at East Medan Primary Tax Office Sukamulia Street number 17A, Medan, North Sumatera, postal code 20152, with a population of 91 people, and a study sample of 90 people. The data resources used primary data that obtained by distributing questionnaires, interviews, and documentation, which tested by IBM Statistics 24 for Windows.

Based on the analysis results obtained work motivation has effect on the performance of employees work of East Medan Primary Tax Office, this is supported by an analysis of t count $>$ -table ($8,166 > 1,988$) at $n = 88$ with a significant level of 95%. Reward has a effect on the performance of employees work of East Medan Primary Tax Office, this is supported by an analysis of t count $>$ -table ($3,669 > 1,988$) at $n = 88$ with a significant level of 95%. Value of F -count $>$ F table ($74,847 > 3,10$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work motivation and reward on the employee performance at East Medan Primary Tax Office. The hypothesis proposed is accepted by the truth

Keywords: Work motivation, rewards and employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kebenaran kepada seluruh penjuru alam.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi penyajian materi maupun bahasa penyampaian materi, namun dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha sebaik mungkin, untuk itu penulis mengharapkan bimbingan dan masukkan dari berbagai pihak bagi kesempurnaan skripsi ini.

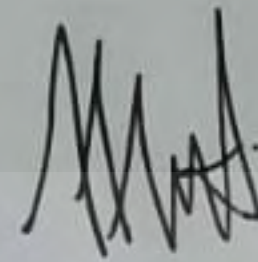
Selama ini penulis telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Dosen Penguji yang telah memberikan banyak masukan positif yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
7. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
8. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya membimbing, memberikan arahan dan masukan yang berharga untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Ketua Panitia Ujian Skripsi penulis di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
11. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Seluruh pegawai yang telah banyak membantu kelancaran proses pengurusan administrasi di Universitas Medan Area.
13. Ibu Vivi Rosvika, S.E., M.Ec. selaku kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
14. Yang paling istimewa kepada orang tua, istri anak-anak dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa kepada penulis atas studi dan penyusunan skripsi yang saya tempuh.

Akhir kata penulis hanya dapat memohon kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, semoga semua bantuan dari seluruh pihak tersebut mendapat balasan yang setimpal, mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.
Amin.

Medan, Maret 2022



Adrian Syamsu
NPM. 208320325



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Hipotesis Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	7
2.1. Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Kriteria Standar Kinerja Pegawai	8
2.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.5. Indikator Kinerja	13
2.2. Motivasi Kerja	14
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.2.3. Prinsip – Prinsip Motivasi.....	17
2.2.4. Tujuan Motivasi.....	18
2.2.5. Indikator Motivasi.....	18
2.3. <i>Reward</i>	19
2.3.1. Pengertian <i>Reward</i>	19
2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Reward</i>	10
2.3.3. Bentuk <i>Reward</i>	20
2.3.4. Indikator <i>Reward</i>	21
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Konsep	23
BAB III. METODE PENELITIAN	25
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1. Lokasi Penelitian.....	25
3.1.2. Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1. Populasi	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Defenisi Operasional Variabel	27
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisa Data	30
3.6.1. Uji Kualitas Data.....	30

3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.3. Analisis Regresi Berganda.....	34
3.6.4. Uji Hipotesis	34
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Profil Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.....	38
4.1.1. Sejarah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur	38
4.1.2. Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.....	41
4.1.3. Tugas dan Wewenang	45
4.1.4. Visi dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur	54
4.2. Hasil Penelitian	55
4.2.1. Gambaran Umum Obyek penelitian.....	55
4.2.2. Statistik Deskriptif.....	55
4.2.3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	62
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	64
4.2.5. Pengujian Hipotesis	66
4.2.6. Hasil Persamaan Regresi	70
4.2.7. Evaluasi	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	78
Lampiran – lampiran.....	80
Lampiran 1 Kuesioner	80
Lampiran 2 Hasil Uji Coba Instrument	86
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	89
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Reward</i>	91
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai	93
Lampiran 6 Hasil Kuesioner.....	95
Lampiran 7 Deskripsi Data.....	104
Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda	112
Lampiran 9 Surat Izin Riset/ Survey	116
Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Riset.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Kerangka populasi berdasarkan jabatan.....	26
Tabel 3.3	Kerangka sampel berdasarkan jabatan	27
Tabel 3.4	Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.5	Bobot Nilai Angka	30
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai KPP Pratama Medan Timur	54
Tabel 4.2	Nilai Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.3	Uji Validitas	62
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.5	Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.6	Uji t	67
Tabel 4.7	Uji F	68
Tabel 4.8	Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.9	Uji Regresi Linier Berganda	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Data	64
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda perusahaan. Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Direktorat Jenderal Pajak atau DJP adalah salah satu direktorat jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Kantor Pelayanan Pajak adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jenderal Pajak. KPP Pratama Medan Timur beralamat Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pengamatan di lapangan memperlihatkan bahwa kurangnya peran seorang pemimpin/ atasan dalam memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman positif sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai antara lain: motivasi kerja dan *reward*. Pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa pegawai tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Motivasi merupakan faktor penting dalam melakukan pekerjaan, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan bekerja dengan maksimal dan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, umumnya ditunjukkan dengan semangat kerja serta ketahanan menghadapi hambatan kerja, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang memiliki motivasi yang rendah. Motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada semangat kerja yang rendah sehingga pada akhirnya akan mengurangi optimalisasi kinerja yang rendah.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *reward*. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berpartisipasi diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus),

kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
3. Apakah motivasi kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- H3 : Motivasi kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur tentang pengaruh motivasi kerja dan *reward*.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang motivasi kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah

ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Farkhatin (2017:10) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kemudian Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Gani (2010:221) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai pegawai.

Menurut Nursalam (2016:121), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan atau (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Menurut Rivai (2010:309) bahwa kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.1.2. Kriteria Standar Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:203) standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Dapat dicapai
Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan
2. Ekonomis
Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
3. Dapat diterapkan
Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten
Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh
Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan
6. Dapat dimengerti
Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

7. Dapat diukur

Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi

8. Stabil

Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.

9. Dapat diadaptasi

Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.

10. Legitimasi

Secara resmi disetujui

11. Seimbang

Diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.

12. Fokus pada pelanggan

Harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya dan kepuasan pelanggan.

2.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Yani (2012:121) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

7. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

9. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

11. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi oleh karyawan yang bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menhediakan bantuan.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan peksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria

14. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Nuraida (2014:174) menyatakan, dalam melaksanakan tugasnya ada kalanya pegawai kurang produktif. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja

Banyak hal yang bisa menyebabkannya. Misalnya, kompensasi yang tidak sesuai, pekerjaan tidak sesuai job specification, atasan tidak punya leadership yang baik, prospek karir tidak jelas, dan lain-lain.

2. Kurangnya kemampuan

Mungkin karena kurang pengetahuan, pengalaman, atau keahlian.

3. Waktu kerja dan beban kerja berlebihan

Bisa diakibatkan oleh pembagian kerja yang tidak merata, jumlah staf kurang, atau mengerjakan deadline, yang mengakibatkan kelelahan karena bekerja melampaui ambang kemampuan normal manusia.

4. Kesehatan kurang mendukung

Gangguan kesehatan dapat berakibat pada menurunnya jumlah output yang bisa dihasilkan dan meningkatnya jumlah kesalahan yang dibuat.

5. Pekerjaan monoton dan membosankan

Pekerjaan yang terlalu terspesialisasi dapat membosankan dan menyebabkan frustrasi sehingga efisiensi menurun.

6. Faktor psikologis

Misalnya, rasa tanggung jawab yang menambah beban pikiran, rasa khawatir yang berlebihan, stres, dan konflik antarpegawai.

7. Faktor lingkungan kantor

Misalnya: penerangan, cahaya, bunyi/suara, temperatur, dan sirkulasi udara

2.1.5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5. Komitmen organisasi sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hamzah Uno dalam Olyvia (2014:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Kadarisma (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.3. Prinsip – Prinsip Motivasi

Mangkunegara (2014:61) menyebutkan terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui

Andil Bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut:

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

2.2.5. Indikator Motivasi

Hamzah Uno dalam Olyvia (2014:78) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain

2.3. Reward

2.3.1. Pengertian Reward

Menurut Fahmi (2016:57) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial dan non finansial. Menurut Kadarisman (2012:122) *reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Menurut Kawulur (2018:69) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Berdasarkan pengertian dari *reward* menurut beberapa ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi dalam Maulidiyah (2017:33) faktor – faktor yang mempengaruhi *reward* yaitu:

1. Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi/ Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan

2.3.3. Bentuk *Reward*

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Fahmi (2016:65), yaitu:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai
Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja

ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. *Reward* dalam bentuk non finansial

Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.3.4. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal
6. Promosi

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Taufan. (2019)	Pengaruh <i>reward</i> dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Tehnik Utama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sistem <i>reward</i> dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem <i>reward</i> dan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.
2	Aldila. (2016)	Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)	Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut: Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Suhartini (2019)	Pengaruh <i>Reward</i> , Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten	Hasil analisis secara parsial melalui uji t mendapatkan <i>Reward</i> (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktifitas (Y), dan Punishmen (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y), sedangkan variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Secara simultan melalui uji F variabel <i>Reward</i> , Punihsmen dan Motivasi Uji f didapatkan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
4	Aflatul. (2020)	Pengaruh pengembangan karir dan <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
5	Niluh. 2018	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil hal ini berarti Motivasi yang saling berkaitan dengan komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

2.5. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Lubis dan Syahputra (2008:20) kerangka konsep penelitian adalah gambaran ringkas, mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian (fenomena lainnya).

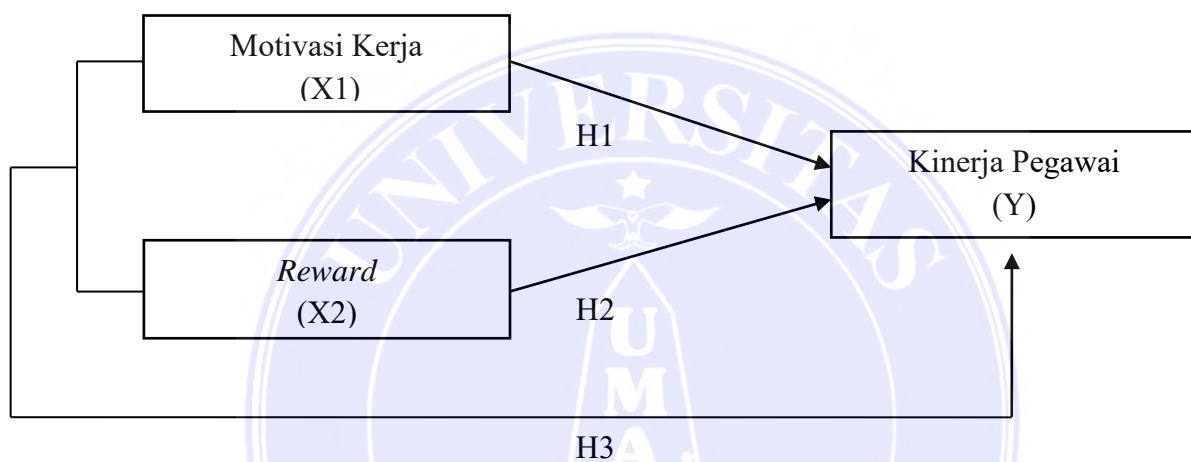
Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan *reward* sebagai variabel independen.

Jika motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur baik/tinggi yang ditunjukkan dengan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat.

Jika *reward* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur baik/tinggi yang ditunjukkan dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa

yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat.

Hubungan antara motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20152.

3.1.2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilaksanakan dan diselesaikan pada bulan Desember 2021 s/d Februari 2022.

Tabel 3.1.
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Des 2021				Jan 2022				Feb 2022				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■															
2.	Penyusunan Proposal		■														
3.	Perbaikan Proposal			■													
4.	Seminar Proposal				■												
5.	Pengumpulan Data					■	■	■									
6.	Pengolahan Data								■	■	■						
7.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■				
8.	Seminar Hasil												■				
9.	Sidang Meja Hijau																■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang berjumlah sebanyak 90 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2

Kerangka populasi berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	10
3	Account Representative	33
4	Fungsional	15
5	Pelaksana	31
Jumlah		90

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, 2021

3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur

yaitu sebanyak 88 orang, hal ini dikarenakan Kepala Kantor dan Peneliti tidak ikut dalam pemilihan responden.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *abtecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat), Sugiyono (2016:39). Yang dinyatakan dengan X (Motivasi Kerja (X1) dan *Reward* (X2).

b. Variable terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2016:9).

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Wibowo (2014:121)	Indikator motivasi kerja yaitu: 1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Olyvia (2014)	Likert
Reward (X2)	Semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kadarisman (2012:122)	Indikator <i>reward</i> yaitu: 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Promosi Kadarisman (2012:122)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). Bangun (2012:231)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Komitmen organisasi sama Bangun (2012: 233)	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya. Dalam penelitian ini data yang

diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3.4.2. Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Pengamatan (*observation*) langsung terhadap motivasi kerja, kompensasi dan iklim organisasi dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
3. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang menjadi responden penelitian ini.

Tabel 3.4

Bobot Nilai Angka

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

4. Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang memiliki relevansi dengan penelitian.

3.6. Teknik Analisa Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Arikunto (2010:228) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek.

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Menurut Sugiyono

(2010:363) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Priyatno (2008:90) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu, Sugiyono (2016:172). Uji realibilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas.

Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut Priyatno (2008:102) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Santosa (2005:112) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lainnya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan histogram dari residualnya. Adapun dasar yang dijadikan pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data

menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normalitas maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

- 1) Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukan kedalam serangkaian data.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = *Reward*

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi motivasi kerja

b₂ = Koefisien regresi *reward*

e = Error

3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan *reward*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi

berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen atau untuk melihat variabel apa yang memberikan pengaruh dominan diantara variabel yang ada. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghazali (2016:97).

Dengan kaidah pengambilan keputusan:

- a. Terima H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*).
- b. Tolak H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghozali (2016:96). Dengan kaidah pengambilan keputusan:

- a. Terima H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA).
- b. Tolak H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA).

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kiranya hal ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh pimpinan maupun pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

2. Kepada pimpinan terutama pimpinan pusat Direktorat Jenderal Pajak dan Kementerian Keuangan diharapkan dapat lebih meningkatkan nilai *reward* yang akan diterima oleh pegawai berprestasi baik berupa finansial ataupun non finansial yang bertujuan agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Melakukan lebih banyak kegiatan yang bersifat formal ataupun non formal yang bertujuan untuk peningkatan motivasi kerja dan menghilangkan kejenuhan rutinitas pekerjaan yang pastinya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Ahmad Gani. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7 No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makassar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta
- Farkhatin. (2017). *Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Terbaik Berdasarkan Kinerja dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. TEKNOSI
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT Kanisius
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sunyoto, Danang & Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CAPS.

Uno, Hamsa B & Nina, Lamatenggo. (2014). *Teori kinerja dan pengukuran*. Jakarta : Bumi Aksara.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

Jurnal

Aldila. (2016). *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*

Suhartini. (2019). *Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten*

Taufan. (2019). *Pengaruh reward dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Tehnik Utama*

Tresia Karli Kawulur W. A. Areros R. J. Pio. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2*

Lampiran 1

KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

Bapak/Ibu/ Saudara/i responden yang terhormat, ditengah kesibukan rutinitas kerja izinkanlah saya memohon kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan tesis pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dengan ketentuan :

1. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan dirahasiakan;
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i, segala jawaban akan dirahasiakan;
3. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini;
4. Dimohon untuk membaca pertanyaan secara hati-hati dan memberikan jawaban secara lengkap keseluruhan (tidak ada yang ditinggalkan).

I. IDENTITAS

Nomor Responden (diisi oleh peneliti) :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : 20 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 51 – 60 Tahun

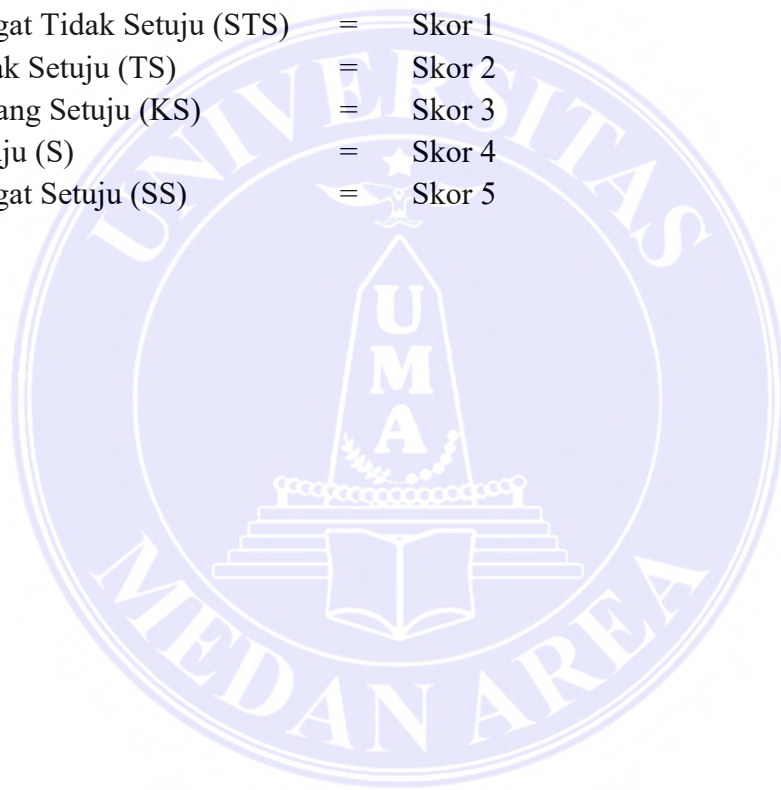
- Status Pernikahan : Menikah
 Belum Menikah
- Pangkat / Golongan : Pengatur Muda / II a
 Pengatur Muda Tk.I / II b
 Pengatur / II c
 Pengatur Tk.I / II d
 Penata Muda / III a
 Penata Muda Tk.I / III b
 Penata / III c
 Penata Tk.I / III d
 Pembina / IV a
 Pembina Tk. I / IV b
- Pendidikan Terakhir : SMU
 D1/D2
 D3
 S1
 S2
- Masa Kerja : 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 11 – 15 Tahun
 16 – 20 Tahun
 20 – 25 Tahun
 >25 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

- ✓ Mohon setiap pertanyaan dibaca dengan teliti, karena setiap item pertanyaan hampir memiliki kemiripan substansi, tetapi pada dasarnya sangat berbeda sesuai indikator masing-masing.
- ✓ Jawaban diisi dengan cara **memberi tanda kali (X)** sesuai pilihan Bapak/Ibu/Sdr/i sebagaimana fakta empiris di lapangan.
- ✓ Mohon pengisiannya tidak diwakilkan (diberikan kepada orang lain)

Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara/i tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala berupa jawaban sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	=	Skor 1
Tidak Setuju (TS)	=	Skor 2
Kurang Setuju (KS)	=	Skor 3
Setuju (S)	=	Skor 4
Sangat Setuju (SS)	=	Skor 5



No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Motivasi Kerja						
1	Perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai					
3	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
4	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
5	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi					
6	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain					
7	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
8	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan					
9	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya					
10	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Reward						
1	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberi penghargaan bagi setiap pegawai yang berprestasi					
2	Perusahaan saya memberikan <i>reward</i> guna meningkatkan kinerja pegawai					
3	Gaji yang Saudara terima sudah sesuai dengan kinerja yang Saudara lakukan					
4	Penghargaan sebagai pegawai berprestasi meningkatkan kinerja Saudara dalam bekerja					
5	Setelah mendapat penghargaan sebagai pegawai yang berprestasi, Saudara merasa dihargai oleh pimpinan					
6	Sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat bekerja Saudara					
7	perasaan senang ketika pimpinan memuji hasil kinerja Saudara					
8	Setelah diberikan cuti Saudara merasa lebih bersemangat bekerja					
9	Pegawai yang mendapat penghargaan dari atasan adalah setiap pegawai yang berprestasi luar biasa					
10	Perusahaan memiliki komitmen tinggi untuk tetap memberi penghargaan bagi pegawai berprestasi					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Kinerja						
1	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan					
2	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan					
6	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya					
8	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
9	Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					
10	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan					

Lampiran 2 Hasil Uji Coba Instrument

Variabel : Motivasi Kerja

No Responden	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	40
4	4	5	5	4	3	5	5	2	5	4	42
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
10	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	1	5	5	4	4	5	4	3	4	4	39
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
16	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
17	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	40
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
23	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Variabel : *Reward*

No Respon den	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	5	2	5	2	3	4	2	5	5	5	38
5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
9	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
13	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	42
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	38
17	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	38
18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
19	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	40
20	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
21	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

Variabel : Kinerja Pegawai

No Respon den	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	43
14	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	41
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
16	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	44
17	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	44
18	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
19	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	42
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	11

Correlations

		Correlations										
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MKTO TAL
MK1	Pearson Correlation	1	,027	-,118	,114	,215*	,036	,173	,511**	,132	,206	,449**
	Sig. (2-tailed)		,806	,274	,290	,045	,742	,108	,000	,220	,055	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK2	Pearson Correlation	,027	1	,551**	,355**	,354**	,332**	,321**	-,085	,120	,018	,552**
	Sig. (2-tailed)	,806		,000	,001	,001	,002	,002	,432	,266	,864	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK3	Pearson Correlation	-,118	,551**	1	,261*	,340**	,201	,317**	-,053	,257*	,243*	,557**
	Sig. (2-tailed)	,274	,000		,014	,001	,061	,003	,625	,016	,023	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK4	Pearson Correlation	,114	,355**	,261*	1	,417**	,408**	,296**	,112	,299**	,112	,588**
	Sig. (2-tailed)	,290	,001	,014		,000	,000	,005	,300	,005	,300	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK5	Pearson Correlation	,215*	,354**	,340**	,417**	1	,241*	,216*	,195	,060	,279**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,045	,001	,001	,000		,024	,043	,068	,580	,008	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK6	Pearson Correlation	,036	,332**	,201	,408**	,241*	1	,474**	,210*	,128	,210*	,565**
	Sig. (2-tailed)	,742	,002	,061	,000	,024		,000	,050	,235	,050	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK7	Pearson Correlation	,173	,321**	,317**	,296**	,216*	,474**	1	,295**	,362**	,261*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,108	,002	,003	,005	,043	,000		,005	,001	,014	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK8	Pearson Correlation	,511**	-,085	-,053	,112	,195	,210*	,295**	1	,095	,337**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,000	,432	,625	,300	,068	,050	,005		,381	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK9	Pearson Correlation	,132	,120	,257*	,299**	,060	,128	,362**	,095	1	,038	,448**
	Sig. (2-tailed)	,220	,266	,016	,005	,580	,235	,001	,381		,727	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MK10	Pearson Correlation	,206	,018	,243*	,112	,279**	,210*	,261*	,337**	,038	1	,513**
	Sig. (2-tailed)	,055	,864	,023	,300	,008	,050	,014	,001	,727		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MKTO TAL	Pearson Correlation	,449**	,552**	,557**	,588**	,615**	,565**	,660**	,497**	,448**	,513**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas *Reward***Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	11

Correlations**Correlations**

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	RTOTAL
R1	Pearson Correlation	1	,313**	,310**	,382**	,452**	,350**	,331**	,301**	,272*	,280**	,651**
	Sig. (2-tailed)		,003	,003	,000	,000	,001	,002	,004	,010	,008	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R2	Pearson Correlation	,313**	1	,191	,247*	,442**	,457**	,585**	,069	,015	,346**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,003		,074	,020	,000	,000	,000	,524	,893	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R3	Pearson Correlation	,310**	,191	1	,184	,261*	,074	,189	,467**	,370**	,382**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,003	,074		,085	,014	,496	,078	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R4	Pearson Correlation	,382**	,247*	,184	1	,539**	,232*	,403**	,126	,285**	-,032	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,085		,000	,029	,000	,243	,007	,766	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R5	Pearson Correlation	,452**	,442**	,261*	,539**	1	,575**	,554**	,151	,273*	,102	,714**
	Sig. (2-tailed)											
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000		,000	,000	,160	,010	,345	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R6	Pearson Correlation	,350**	,457**	,074	,232*	,575**	1	,380**	,032	,178	,251*	,551**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,496	,029	,000		,000	,766	,096	,018	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R7	Pearson Correlation	,331**	,585**	,189	,403**	,554**	,380**	1	,183	,149	,367**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,078	,000	,000	,000		,087	,166	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R8	Pearson Correlation	,301**	,069	,467**	,126	,151	,032	,183	1	,716**	,617**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,004	,524	,000	,243	,160	,766	,087		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R9	Pearson Correlation	,272*	,015	,370**	,285**	,273*	,178	,149	,716**	1	,505**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,010	,893	,000	,007	,010	,096	,166	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
R10	Pearson Correlation	,280**	,346**	,382**	-,032	,102	,251*	,367**	,617**	,505**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,000	,766	,345	,018	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
RTOTAL	Pearson Correlation	,651**	,587**	,562**	,586**	,714**	,551**	,678**	,590**	,618**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	11

Correlations**Correlations**

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KPTO TAL
KP1	Pearson Correlation	1	,331**	,036	,264*	-,086	,199	,190	,159	,121	-,084	,379**
	Sig. (2-tailed)		,002	,739	,013	,426	,063	,076	,139	,260	,436	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP2	Pearson Correlation	,331**	1	,332**	,229*	,311**	,327**	,271*	,072	,210*	,233*	,594**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,032	,003	,002	,011	,507	,049	,029	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP3	Pearson Correlation	,036	,332**	1	,193	,255*	,254*	,375**	,355**	,373**	,559**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,739	,002		,072	,017	,017	,000	,001	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP4	Pearson Correlation	,264*	,229*	,193	1	,192	,088	,103	,161	,159	,136	,469**
	Sig. (2-tailed)	,013	,032	,072		,073	,415	,339	,135	,140	,207	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

KP5	Pearson	-,086	,311**	,255*	,192	1	,368**	,123	,370**	,102	,149	,504**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,426	,003	,017	,073		,000	,254	,000	,344	,167	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP6	Pearson	,199	,327**	,254*	,088	,368**	1	,268*	,425**	,198	,302**	,604**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,063	,002	,017	,415	,000		,012	,000	,064	,004	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP7	Pearson	,190	,271*	,375**	,103	,123	,268*	1	,384**	,270*	,433**	,599**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,076	,011	,000	,339	,254	,012		,000	,011	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP8	Pearson	,159	,072	,355**	,161	,370**	,425**	,384**	1	,423**	,297**	,633**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,139	,507	,001	,135	,000	,000	,000		,000	,005	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP9	Pearson	,121	,210*	,373**	,159	,102	,198	,270*	,423**	1	,464**	,592**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,260	,049	,000	,140	,344	,064	,011	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KP10	Pearson	-,084	,233*	,559**	,136	,149	,302**	,433**	,297**	,464**	1	,611**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,436	,029	,000	,207	,167	,004	,000	,005	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KPTO TAL	Pearson	,379**	,594**	,649**	,469**	,504**	,604**	,599**	,633**	,592**	,611**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Lampiran 6 Hasil Kuesioner

Variabel : Motivasi Kerja

No Responden	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	40
4	4	5	5	4	3	5	5	2	5	4	42
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
10	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	1	5	5	4	4	5	4	3	4	4	39
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
16	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
17	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	40
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
23	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
30	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
33	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
35	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45

36	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
38	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
41	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
42	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
43	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	41
44	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
47	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
49	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	40
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
51	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
52	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
53	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	42
54	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	41
55	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
56	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	39
57	5	5	3	4	4	4	5	4	5	2	41
58	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	38
59	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	40
62	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
63	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
66	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
68	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
69	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	44
70	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
73	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	41
74	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	43
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	39
77	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
78	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	38

79	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
80	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	44
81	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
82	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
83	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
84	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
85	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
86	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	42
87	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
88	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42



Variabel : *Reward*

No Respon den	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	5	2	5	2	3	4	2	5	5	5	38
5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
9	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
13	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	42
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	38
17	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	38
18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
19	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	40
20	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
21	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
30	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
42	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	43
43	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	43
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
45	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
52	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44
53	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
54	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
55	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
58	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
62	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
63	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
65	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	40
66	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38
67	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
68	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
69	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
70	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41
71	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
72	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	39
73	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	42
74	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	45
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
76	5	4	4	3	3	4	4	3	2	4	36
77	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
78	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	41
79	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
81	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35

82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	43
84	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
86	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	43
87	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
88	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	42



Variabel : Kinerja Pegawai

No Respon den	No Pertanyaan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	43
14	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	41
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
16	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	44
17	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	44
18	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
19	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	42
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
33	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	43
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
37	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
43	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
44	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	42
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
47	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
52	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	44
53	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
56	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
57	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	42
58	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	41
59	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
62	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39
63	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
66	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	38
67	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
68	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
69	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
71	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
72	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	40
73	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	44
74	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
75	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
76	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	41
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
78	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	42
79	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
80	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	44
81	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37

82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
85	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
86	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	44
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43



Lampiran 7 Deskripsi Data

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	3	10	11,4	11,4	12,5
	4	54	61,4	61,4	73,9
	5	23	26,1	26,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14,8	14,8	14,8
	4	45	51,1	51,1	65,9
	5	30	34,1	34,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	18,2	18,2	18,2
	4	51	58,0	58,0	76,1
	5	21	23,9	23,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4,5	4,5	4,5
	4	65	73,9	73,9	78,4
	5	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	14	15,9	15,9	17,0
	4	57	64,8	64,8	81,8
	5	16	18,2	18,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,3	2,3	2,3
	4	50	56,8	56,8	59,1
	5	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	53	60,2	60,2	61,4
	5	34	38,6	38,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,3	2,3	2,3
	3	6	6,8	6,8	9,1
	4	53	60,2	60,2	69,3
	5	27	30,7	30,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

MK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10,2	10,2	10,2
	4	51	58,0	58,0	68,2
	5	28	31,8	31,8	100,0
Total		88	100,0	100,0	

MK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,3	2,3	2,3
	3	6	6,8	6,8	9,1
	4	53	60,2	60,2	69,3
	5	27	30,7	30,7	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,7	5,7	5,7
	4	39	44,3	44,3	50,0
	5	44	50,0	50,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	4	4,5	4,5	5,7
	4	54	61,4	61,4	67,0
	5	29	33,0	33,0	100,0
	Total		88	100,0	100,0

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10,2	10,2	10,2
	4	48	54,5	54,5	64,8
	5	31	35,2	35,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	22	25,0	25,0	26,1
	4	43	48,9	48,9	75,0
	5	22	25,0	25,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14,8	14,8	14,8
	4	59	67,0	67,0	81,8
	5	16	18,2	18,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,4	3,4	3,4
	4	62	70,5	70,5	73,9
	5	23	26,1	26,1	100,0
Total		88	100,0	100,0	

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,3	2,3	2,3
	3	14	15,9	15,9	18,2
	4	57	64,8	64,8	83,0
	5	15	17,0	17,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,7	5,7	5,7
	4	55	62,5	62,5	68,2
	5	28	31,8	31,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

R9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	9	10,2	10,2	11,4
	4	46	52,3	52,3	63,6
	5	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

R10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	52,3	52,3	52,3
	5	42	47,7	47,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,8	6,8	6,8
	4	58	65,9	65,9	72,7
	5	24	27,3	27,3	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,4	3,4	3,4
	4	47	53,4	53,4	56,8
	5	38	43,2	43,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	56	63,6	63,6	64,8
	5	31	35,2	35,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17,0	17,0	17,0
	4	53	60,2	60,2	77,3
	5	20	22,7	22,7	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8,0	8,0	8,0
	4	47	53,4	53,4	61,4
	5	34	38,6	38,6	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,7	5,7	5,7
	4	55	62,5	62,5	68,2
	5	28	31,8	31,8	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9,1	9,1	9,1
	4	58	65,9	65,9	75,0
	5	22	25,0	25,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP8

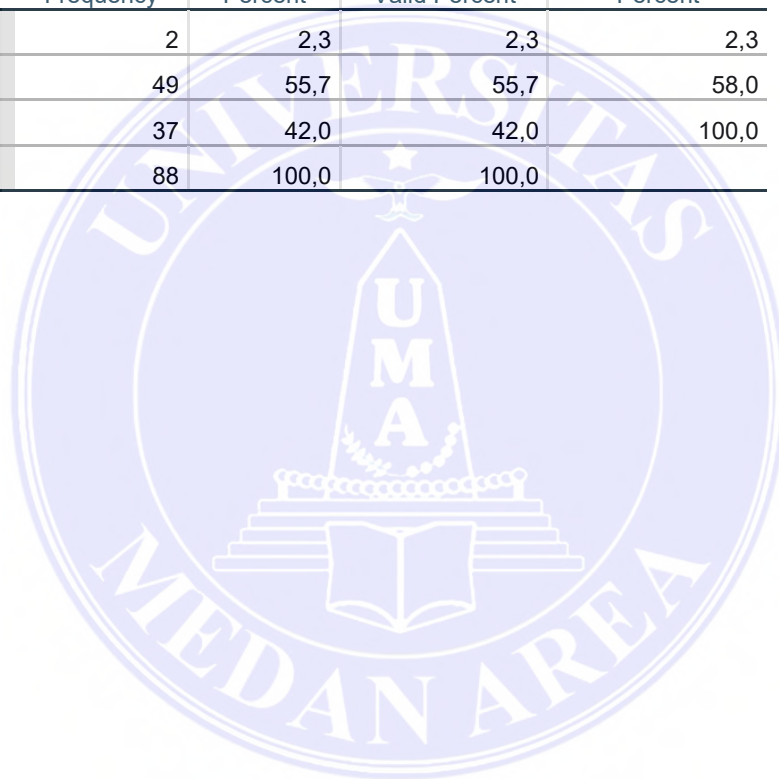
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	57	64,8	64,8	64,8
	5	31	35,2	35,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	12,5	12,5	12,5
	4	54	61,4	61,4	73,9
	5	23	26,1	26,1	100,0
Total		88	100,0	100,0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,3	2,3	2,3
	4	49	55,7	55,7	58,0
	5	37	42,0	42,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	



Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, MotivasiKerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,629	1,911

- a. Predictors: (Constant), Reward, MotivasiKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,530	2	273,265	74,847	,000 ^b
	Residual	310,334	85	3,651		
	Total	856,864	87			

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
b. Predictors: (Constant), Reward, MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,909	2,862		2,763	,007
	MotivasiKerja	,591	,072	,620	8,166	,000
	Reward	,236	,064	,278	3,669	,000

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, MotivasiKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

--

a. Dependent Variable:

KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MotivasiKerja	,740	1,352
	Reward	,740	1,352

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics^a

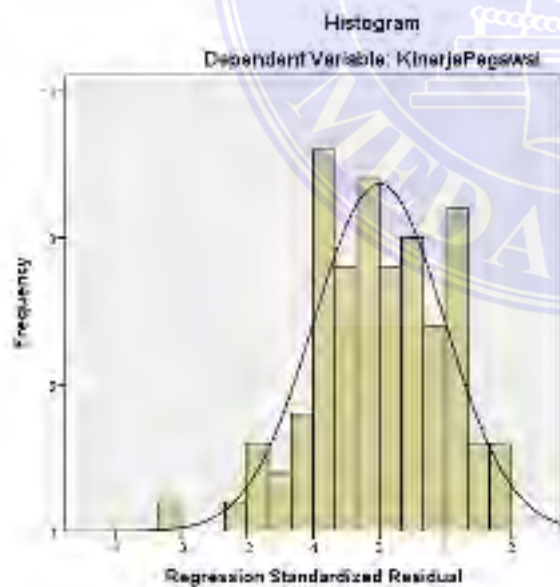
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MotivasiKerja	Reward
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	27,908	,47	,04	,89
	3	,003	31,817	,52	,96	,11

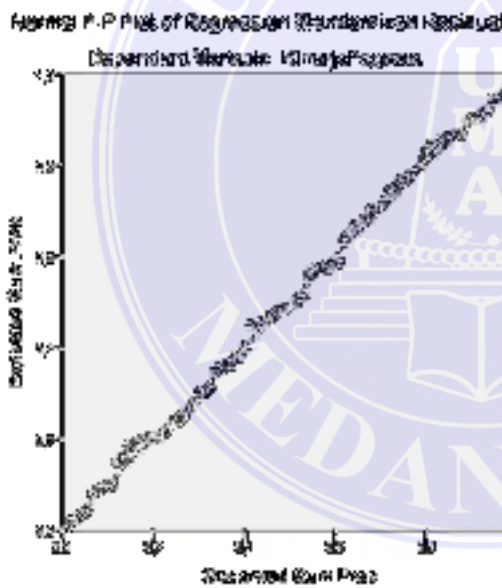
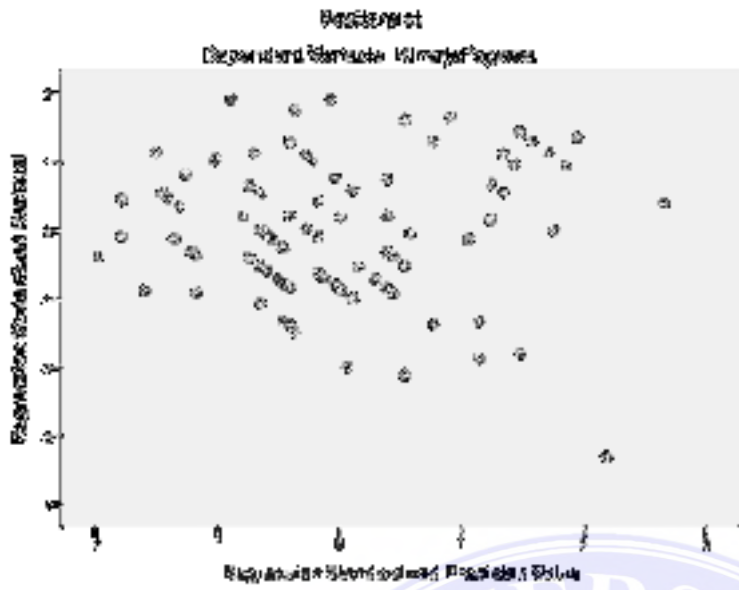
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37,68	49,26	42,61	2,506	88
Std. Predicted Value	-1,968	2,651	,000	1,000	88
Standard Error of Predicted Value	,204	,610	,339	,099	88
Adjusted Predicted Value	37,72	49,18	42,62	2,511	88
Residual	-6,075	3,603	,000	1,889	88
Std. Residual	-3,180	1,886	,000	,988	88
Stud. Residual	-3,301	1,924	-,001	1,010	88
Deleted Residual	-6,550	3,758	-,004	1,971	88
Stud. Deleted Residual	-3,515	1,956	-,004	1,024	88
Mahal. Distance	,005	7,869	1,977	1,780	88
Cook's Distance	,000	,284	,015	,034	88
Centered Leverage Value	,000	,090	,023	,020	88

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Charts



Lampiran 9 Surat Izin Riset/ Survey



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kaban Raja, Medan Utara, Telp (061) 7344073, (061) 661 7360348, 7366341, Fax (061) 7350790
 Kampus II : E. Sriwijaya No. 70A/II, Setia Badi No. 79B, Medan, Telp (061) 0225602, 0231994, Fax (061) 0225344
 Email : www.umedan.ac.id / web@umedan.ac.id / info@umedan.ac.id / email.fakultas@umedan.ac.id

Nomor : 1640/PEB/01.1/XII/2021
 Lamp
 Perihal : Izin Research / Survey

24 Desember 2021

Kepada, Yth
KPP Pratama Medan Timur


Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : ADRIAN SYAMSU
 N P M : 208320325
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dari peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritabukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Kependidikan, Penelitian Dan Pengabdian

 Sari Nurulhina Ramadhani, SE, M.Acc, Ak

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

