



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KOTO XI TARUSAN

Nama : TIKA ISLAMI PUTRI
NIM : 12.10.002.61201.037
Program Studi : MANAJEMEN
Jurusan : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2016**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Kripsi

Pada Tanggal 26 Juli 2016

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap
Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan
Nama : Tika Islami Putri
NIM : 12.10.002.61201.037
Prodi : SI Manajemen
Jurusan : Manajemen

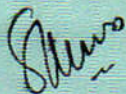
TIM PENGUJI

Lelisuwita, SE, MM
Dr. Tri irfa Indra Yani, M.Pd
Drs. Indra Masrin, M.M
Usmiar, SE, M.Si

()
()
()
()

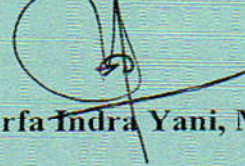
DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I



Lelisuwita, SE, MM

Pembimbing II



Dr. Tri irfa Indra Yani, M.Pd

DIKETAHUI OLEH :

Dekan

Fakultas Ekonomi

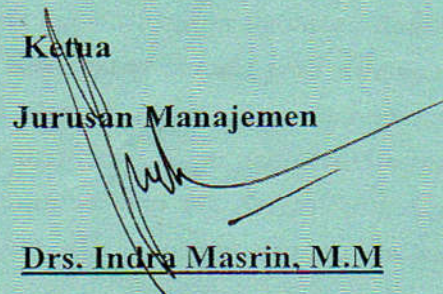
Usmiar, SE, M.Si



Ketua

Jurusan Manajemen

Drs. Indra Masrin, M.M



Persembahan

“Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna) kepada siapa yang dikehendakinya. Barang siapa yang mendapat hikmah itu sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak.

Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal”. (Q.S Al-Baqarah : 269)

“ Kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa.

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil' alamin..

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil dan maha penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Akhirnya aku sampai ke titik ini, sepercik keberhasilan yang engkau hadiahkan padaku ya rabb. Tak henti-hentinya aku mengucap syukur padamu ya rabb. Serta shalawat dan salam kepada idolaku Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia. Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluarga tercinta.

*Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk **Alm. Papaku Arsis, BA dan Mamaku tercinta Yuses Asmiati**, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku.,, **Papa**..terima kasih telah menanamkan jenak-jenak kehidupan, meskipun tak sempat melihat dan mendampingi anakmu beranjak dewasa namun doa selalu terpanjat agar diberikan keluasaan dalam barzah dan dijauhkan dari azab kubur. Dan buat **Papa** yang berada jauh ditempat tuhan, salam sejuta rindu anakmu yang manja telah sarjana, seperti janji ku kemaren aku akan tetap semangat walau hidup terasa sangat perih saat Papa pergi, walaupun jauh pasti Papa bahagia dengan*

keberhasilanku meraih sarjana ini. Setelah sujudku seribu kata rindu selalu ku titip pada Allah berharap Allah bisikkan dengan lembut pada mu Papa.

Mama...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu masih saja ananda menyusahkannya..Dan terima kasih juga buat Umi yang selalu memberikan kasih sayangnya padaku.

*Terimakasihku kepada kedua Abangku **Dori Islami Putra, S.Pd** & **Rian Islami Putra, Amd** terima kasih sudah bersusah payah menggantikan Papa membiayai kuliah, bekerja dari pagi sampai malam untuk mencari uang kuliah, dan selalu mengerti dan paham akan ingin adikmu ini. Pahlawan kedua setelah Papa. Kepada Adik-adikku **Mutiara Islami Putri** & sikekembarnya kecilku **Puja Islami Putri** dan **Puji Islami Putri** terima kasih tiada tara atas segala suport yang telah diberikan selama ini dan semoga adik-adikku dapat menggapaikan keberhasilan juga di kemudian hari. Tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan.*

*Tak lupa juga kupersembahkan terimakasihku untuk semua keluarga besar dan teman dari papa, Bapak **Muhamad Yusril Muadz** yang selalu memberikan dorongan moral dan materil.*

***Wahyudi Hidayat S,Kep**, My beloved partner in crime yang selalu ku repotkan dan merepotkan tanpa mengeluh. Terima kasih atas kesabaran, perhatian dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini. maaf atas sikap nakalku yang selalu membuatmu marah semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku. Thankz bel...*

*Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Tuhan dan orang lain. Tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik. Terima kasih buat semua sahabat-sahabatku **BP 2012** suka cita beberapa tahun kita lalui bersama canda tawaku tercurah ketika kita bersama, tetap semangat buat teman-teman yang masih berjuang meraih gelar sarjana, ingat usaha dan doa tidak akan mengkhianati hasil.*

*Tak terlupa buat sahabat ku yang di kos ayah, sahabat tergilala yang pernah ku temukan **Ayu Azarina (tukang kentut)**, **Dova Sultra Elvin (si goyang ngebor)**, **Dwi Nova Azana (tukang kentut)** Dan **Riza Misda Wahyuni (yang suka sadakan)** warna tak*

kan tercipta tanpa kalian, dan bersama kalian bagaikan sekumpulan orang gila yang pura-pura normal.

Dosen Pembimbing Tugas Akhirku...*Ibu Leli suwita, SE,MM dan Ibu Dr.Tri Irfa Indra Yani, M.Pd. selaku dosen pembimbing tugas akhir saya, terima kasih banyak buk.., saya sudah dibantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari ibu.*

Dosen penguji tugas akhirku *Bapak Drs. Indra Masrin, M.M dan ibu Usmiar SE, MSi. Terima kasih atas bantuan selama ini dalam penyempurnaan skripsi ini.*

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya.

Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal Bangkit lagi.

Never give up!

Sampai Allah SWT berkata "waktunya pulang"

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua,, Terimakasih beribu terimakasihkuucapkan..

Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabattangan meminta beribu-ribu kata maaf tercurahi.

Skripsi ini kupersembahkan. –"Tika Islami Putri "

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 18 Juni 2016

Yang menyatakan

TIKA ISLAMI PUTRI

12.10.002.61201.037

HAK CIPTA

Hak cipta ini milik Tika Islami Putri, tahun 2016, dilindungi oleh Undang-Undang, yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, foto copy, micro film, dan lain-lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan rahmatnya yang tak pernah habis dan nikmat serta karunia-Nya yang telah diberikan hingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini sampai dengan skripsi. Shalawat dan salam selalu terucap untuk junjungan alam, Nabi besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia di permukaan bumi ini. Skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan* ” disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna menyelesaikan studi serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Setelah melalui masa-masa penyusunan skripsi yang melelahkan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Semua ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa terima kasih terutama kepada Ibuk Leli Suwita, SE, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dengan teliti dan sabar. Kepada Ibu Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd selaku pembimbing II, penulis juga sangat berterima kasih karena telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dengan setulus hati kepada :

1. Ibu Dra. Novelti, M.Hum, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Usmiar, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Bapak Drs. Indra Masrin, MM. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta staf karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini banyak kekurangan dan banyak yang masih harus penulis pelajari. Maka untuk itu segala masukan, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sanagat penulis harapkan, agar dapat dijadikan perbaikan dimasa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi yang berjudul “ ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan*** ” ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca di kemudian hari. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan mohon ma’af atas segala kekurangan.

Padang, 15 Juli 2016

Penulis

Tika Islami Putri

NIM : 12.10.002.61201.037

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KOTO XI TARUSAN

Tika Islami putri
12.10.002.61201.037

Suatu *reward* yang di rencanakan oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja karyawannya agar prestasi kerja lebih tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang di bentuk harus memiliki nilai di mata anggota karyawannya. Di samping *reward*, motivasi juga merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan dalam organisasi, karena motivasi itu berfungsi untuk merangsang kemampuan setiap karyawan maka akan tercipta hasil kerja yang maksimal. Dari penjelasan di atas, pemberian *reward* dan motivasi di lakukan agar meningkatnya kinerja para karyawan. Dalam penelitian-penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan variabel *reward* dan motivasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari Penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan, (2) Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Camat Koto XI Tarusan. Populasi penelitian berjumlah sebanyak 30 orang yakni seluruh karyawan pada kantor Camat Koto XI Tarusan. teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan seabagai sampel. Dalam penelitian ini penulis akan mengambil sampel seluruh karyawan yang bekerja di kantor Camat Koto XI Tarusan sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Ditunjukkan dari hasil uji parsial diperoleh sebesar 2,908 dengan protabilitas (nilai signifikan) $0,007 < 0,05$. *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Ditunjukkan dari hasil uji parsial 2,368 dengan nilai signifikan $0.016 < 0,05$. Motivasi Kerja (X1) dan *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Ditunjukkan dari hasil uji simultan diperoleh sebesar 4,239 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.2. Pengertian Motivasi Kerja	12
2.2.1 Teori Motivasi kerja	13
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17

2.3. Pengertian Reward.....	20
2.3.1 Pembagian <i>Reward</i>	22
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	24
2.4 Hubungan Antara Motivasi Kerja, <i>Reward</i> Dan Kinerja Karyawan...25	
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Konseptual.....	27
2.7 Defenisi Operasional.....	28
2.8 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Teknik Analisis Data.....	34
3.4.1 Uji Instrumen Penelitian	34
3.4.1.1 Pengujian Validitas Instrumen	36
3.4.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen	36
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.4.2.1 Uji Normalitas.....	37
3.4.2.2 Uji Multikolinearitas	38
3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.4.2.4 Uji Autokorelasi	38

3.4.3 Analisa Regresi	39
3.4.3.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	39
3.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.4.4. Uji Hipotesis.....	39
3.4.4.1 Uji Signifikan Simultan F	39
3.4.4.2 Uji Signifikan Simultan t	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Koto XI Tarusan	41
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Koto XI Tarusan	50
4.1.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	50
4.1.5 Jenis Kelamin Responden	51
4.1.6 Usia Responden	51
4.1.7 Tingkat Pendidikan	52
4.2 Pembahasan	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	59

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	60
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.2.2.4 Uji Autokorelasi	62
4.2.3 Uji Regresi.....	63
4.2.3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.2.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.2.4. Uji Hipotesis.....	65
4.2.4.1 Uji Simultan (Uji f)	65
4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	66
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Defenisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Deskriptif Berdasarkan Usia Responden	52
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	54
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X2)	55
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)	56
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel (X1) Motivasi Kerja (X1)	57
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> (X2)	59
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel kinerja karyawan (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.16 Hasil Simultan (Uji f)	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Koto XI Tarusan	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
Lampiran 2 : Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 : Data Hasil Olahan Data SPSS
Lampiran 4 : Tabel r & tabel t
Lampiran 5 : Tabel F
Lampiran 6 : Daftar Kegiatan Konsultasi Bimbingan Skripsi.....
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian.....
Lampiran 8 : Surat Balasan Penelitian.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia kerja yang saat sekarang ini semakin kuat dan mulai meningkat, baik di perusahaan maupun di instansi pemerintah. Karena hal tersebut sudah semestinya bagi setiap perusahaan maupun instansi memiliki tenaga kerja yang mampu bersaing. Departemen sumber daya manusia dalam suatu instansi harus benar-benar cermat dan teliti dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan tugas dalam bidang-bidang tersebut. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi, maka setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi termasuk di dalamnya instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat di katakan sukses atau tidaknya

kegiatan pemerintah dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan kerja karyawan.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana, dan penggerak sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar di berbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintah dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu di berikan motivasi dan *reward*, perlu memberikan perhatian yang khusus terhadap prestasi yang di peroleh oleh pegawai dengan cara pemberian *Reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga akan mudah untuk memenuhi tujuan yang di rencanakan. Penggunaan motivasi dan *reward* sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Memberikan perhatian yang khusus terhadap prestasi yang di peroleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga akan mudah untuk memenuhi tujuan yang di rencanakan. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi tersebut tidak hanya dalam

bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga *reward* atau imbalan yang di maksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya.

Menurut Dessler (2005: 443) *Reward* berarti semua bentuk pengkajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, intensif, gaji, bonus) dan dapat pula berupa pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Suatu *reward* yang di rencanakan oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja pegawainya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang di bentuk harus memiliki nilai di mata anggota pegawai.

Di samping *reward*, motivasi juga merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan oleh organisasi jika organisasi menghendaki setiap pegawainya bekerja dengan baik. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Menurut marihot (2006:165) motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang

menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang bertindak dengan cara tertentu.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenal masalah motivasi dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan suatu organisasi, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan oleh para karyawannya. Hal penting yang harus di pahami oleh kita semua, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun non materil. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak, pemberian bonus, pemberian penghargaan, pujian dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi, lalu di harapkan para karyawan bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diberikan.

Dari penjelasan di atas, pemberian *reward* dan motivasi di lakukan agar karyawan memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya. Karena kepuasan kerja di butuhkan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan variabel *reward* dan motivasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Wibowo (2006:4) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Salah satu bentuk perhatian suatu organisasi kepada para karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya seperti pemberian gaji yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan sarana dan prasarana yang memadai, dan memberikan tambahan atau *reward*.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratu Sania dari Universitas Indonesia dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Office* (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Office* (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Pengujian pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kerja

karyawan Bagian *Office* (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Office* (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Sedangkan pemberian *reward* pada karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan sangatlah di perlukan untuk menunjang agar termotivasinya para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kantor Camat koto XI Tarusan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Tarusan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut di perlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi dan *reward* kerja kepada karyawan secara profesional.

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan oleh penulis di temukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat karyawan yang kurang profesional dalam bekerja, seperti masih adanya karyawan yang hadir terlambat pada waktu yang telah di tetapkan dan pada jam kerja, pulang kerja sebelum waktu yang di tentukan, dan pemberian *reward* yang hanya di berikan pada atasannya saja. Hal ini juga dapat mempengaruhi kerja karyawan yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang kinerja karyawan yang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan, dimana

dengan membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membuat judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Koto XI Tarusan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang di hadapai dalam penelitian ini di uraikan sebagai berikut ini:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan ?
2. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan ?

1.3 Tujuan dari Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.

2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan study di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat. Dapat menjadi acuan di masa yang akan datang dan juga menambah ilmu pengetahuan serta wawasan dalam memperoleh sarjana ekonomi dan mempraktekan ilmu-ilmu yang telah di pelajari dalam perkuliahan

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja karyawan

3. Bagi Akademik

Dapat membantu memberikan referensi bagi kemungkinan mengadakan penelitian berikutnya bagi mereka yang akan melanjutkan penelitian pada bidang yang sama dengan lokasi yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja karyawan

Wibowo (2006:4) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Menurut Supranto (2001:105) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Nitisemito (2001:109) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan

dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:21), kegiatan yang paling lazim dinilai dalam organisasi adalah kinerja seseorang, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu jabatan, pekerjaan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja untuk penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjuk pada hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja yang baik berarti menunjukkan kinerja karyawan sudah baik dan berlaku sebaliknya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas dedikasi dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relative lebih mudah karena ada

standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti satuan meter, liter, kilogram, dan lain-lain.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, masyarakat dan pemerintah secara keseluruhan. Hal tersebut didasarkan atas pernyataan Nawawi (2005:144) yang membuktikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan (pengetahuan, ketrampilan/keahlian), pengalaman kerja, dan kepribadian (motivasi, minat, disiplin, kemampuan bekerja sama). Selain itu, Mangkunegara (2000:162) juga menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Variabel Individu

Kemampuan dan ketrampilan merupakan variable individual yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karena kemampuan merupakan potensial seorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus sebagai hasil dari pengetahuan dan ketrampilan seorang yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, dan pengembangan dalam hubungannya dengan tugas yang dimiliki.

2) Variabel Organisasional

Variable organisasional terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, dan system upah atau pendapatan. Manusia adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan, karena melalui kegiatan-kegiatan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusia yang ada didalamnya.

3) Variabel Psikologis

Pemupukan motivasi dan minat kerja karyawan yang berorientasi pada peningkatan prestasi atau hasil kerja, membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap merupakan salah satu penentu perilaku karyawan dalam bekerja, karena sikap berhubungan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan sikapnya karyawan dapat menunjukkan apakah mereka termotivasi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya atau tidak.

2.2. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hamzah (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi

diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa ransangan, dorongan, atau membangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungannya yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Sedangkan menurut Husaini (2006:222) motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan Hasibuan (2003:94). Menurut Winardi (2001;6) motivasi kerja adalah adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil

kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapai orang yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan sesuatu.

a. Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Menurut Siswanto (1990:137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi : prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan

(*challenge*), tanggungjawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), dan kesempatan (*opportunity*).

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivasi meliputi prestasi, penghargaan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

- 1) Prestasi (*achievement*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh prestasi dibidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran
- 2) Penghargaan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab di bidang pekerjaan yang di tangani.
- 4) Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Fredrick Herzberg menilai herarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisilogis, rasa aman dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik

untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

b. Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu (a) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b) harapan dan keberhasilan; dan (c) nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi berbagai kebutuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam mendorong bawahannya agar termotivasi bekerja giat.

Menurut teori Mc. Clelland gaji/upah, penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*high achievers*) ia dapat bersifat antraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok, dan ia sangat dinilai tinggi oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan, sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain (Winardi, 2001:156).

Berdasarkan pada dua teori di atas, pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzbeg untuk yang motivator. Herzbeg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini adalah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar

individual (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk bekerja bila kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan niatnya

2. Sikap positif

Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhan.

Menurut Akhmad (2004:108) dalam teori F. Herzberg ada dua faktor utama yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Teori pengharapan (*victor vroom*) setiap di kutip dari Akhmad (2004:149), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

1. Kompensasi yang sesuai

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan, baik dalam bentuk upah atau gaji. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan.

2. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa

bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan

4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik

tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

7. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang di harapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

2.3 Pengertian *Reward*

Reward mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multidimensi yang akan mendorong kinerja orang dan organisasi secara keseluruhan. seberapa jauh seseorang harus memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan ukuran.

Hasibuan (2007:21), *Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dessler (2005:443) *Reward* berarti semua bentuk pengkajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (intensif, gaji, bonus) dan dapat pula berupa pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Sulistiyani, & Rosidah (2003:59) program *reward* penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen yang paling tepat. Di samping pertimbangan tersebut *reward* juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu dan pegawai bersama *reward* mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Siagian (2006:5) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang di terimanya. Sebaliknya pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan juga akan tercapai. Untuk variabel *reward* ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah
- c. Peluang promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Menurut Mahsun (2006:112), ada dua tipe *reward*. Pertama *Social Reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang di peroleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan. Kedua *psichic reward* datang dari *self*

esteem (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang di capai. *psichic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yan dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

2.3.1 Pembagian *reward*

Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226) menyatakan bahwa *reward* diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu instrinsik dan ekstrinsik. *Reward* instrinsik diartikan sebagai *reward* yang di atur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang di lakukan.

a. Pemyeleaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi setiap orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan *reward* pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat. Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226)

b. Pencapaian

Pencapaian merupakan *reward* yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226)

c. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan. Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226)

d. Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang memiliki pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkannya. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226).

Reward ekstrinsik datang dari luar orang tersebut. *Reward* ekstrinsik datang dari gaji, upah, tunjangan, promosi dan *reward* interpersonal. *Reward* interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006:226).

Hasibuan (2007:288) menyatakan bahwa *reward* di bedakan menjadi *reward* langsung dan *reward* tidak langsung. *reward* langsung berupa gaji, upah dan upah insentif. *reward* tidak langsung berupa benefit atau service yaitu *reward* tambahan

yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi kepada karyawannya dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, pensiun, pakaian dinas, darmawisata.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut. Hasibuan (2007:288).

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka *reward* relatif sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka *reward* relatif semakin banyak.

b. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik. Maka tingkat *reward* akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat *rewardnya* relatif kecil.

c. Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat *reward* semakin besar. Dan sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat *reward* relatif kecil.

2.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja, *Reward*, Dan Kinerja Karyawan

Menurut Supranto (2001:105) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya .Penghargaan adalah ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas tinggi Tohardi (2006:317). Menurut Gomes (2003:177) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta di wujudkan dalam tindakan dalam bekerja.

Dari teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik, para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.. perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. *Reward* adalah imbalan yang di berikan dalam bentuk materil dan non materil yang di berikan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Jadi motivasi dan *reward* merupakan unsur yang sangat penting dalam mengasilkan suatu kinerja yang baik.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
2	Ananda Amalia Rusfa (Skripsi Univesitas Hassanuddin)	Motivasi kerja pegawai kantor kecamatan panakkukang dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dapat dilihat dari faktor instrinsiknya adalah prestasi yang dimiliki ini dibuktikan dengan skor rata-rata yang dicapai adalah 4.20 (sanagt baik), sedangkan dari faktor ekstrinsiknya adalah hubungan antar pribadi. Dengan skor rata-rata yang

				dicapai adalah 4,42 (sangat baik)
3	Winda Sri Rahayu (Skripsi UMSB)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Camat Daerah KEC.AMPEK NAGARI KAB.AGAM	Regresi linear berganda	Motivasi dan pengalaman kerjamempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan dan pengaruhnya berada pada kategori yang kuat.

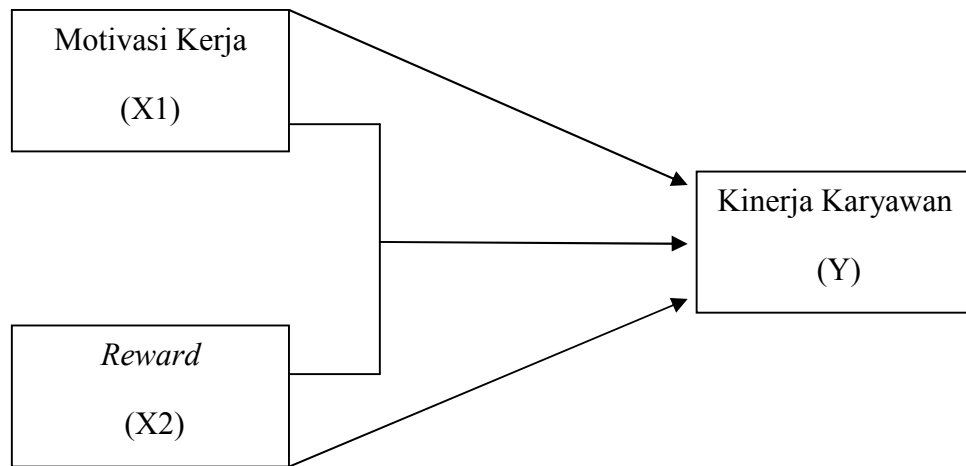
2.6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan toeritis, dan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini kinerja karyawan dijadikan fungsi dari pengaruh motivasi dan pengalaman *reward*.

Karena itu kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar: 2.1

Kerangka Pemikiran



2.7. Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefenisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Defenisi operasional variabel tersebut adalah:

1. Menurut Siswanto (1990:137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi : prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggungjawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), dan kesempatan (*opportunity*).

2. Menurut Siagian (2006:5) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang di terimanya. Sebaliknya pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan juga akan tercapai. Untuk variabel *reward* ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah
- c. Peluang promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (supranto,2001 :105)

Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan indikator-indikator antara lain

:

- a. Hasil kerja
- b. Perilaku kerja
- c. Sifat pribadi

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian di kembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-

pertanyaan di dalam kuisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Proses Motivasi Kerja (X_1)	Menurut Siswanto (1990:137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi : prestasi (<i>achievement</i>), penghargaan (<i>recognition</i>), tantangan (<i>challenge</i>), tanggungjawab (<i>responsibility</i>), pengembangan (<i>development</i>), keterlibatan (<i>involvement</i>), dan kesempatan (<i>opportunity</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggungjawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. kesempatan
Proses <i>Reward</i> (X_2)	Menurut Siagin (2006) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang di terimanya. Sebaliknya pihak	<ol style="list-style-type: none"> 1. pekerjaan itu sendiri 2. upah 3. peluang promosi 4. pengawasan 5. rekan kerja

	perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan juga akan tercapai.	
Kinerja (Y)	(supranto,2001 :105) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

2.8. Hipotesis

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.

3. Motivasi Kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada kantor Camat Daerah Kec. Koto XI Tarusan. Yang berlokasi di jalan Padang-Painan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April - Mei 2016.

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Camat Kec. Koto XI Tarusan.

Populasi penelitian berjumlah sebanyak 30 orang yakni seluruh pegawai pada kantor Camat Kec. Koto XI Tarusan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2005:114) teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini penulis akan mengambil sampel seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Kec. Koto XI Tarusan sebanyak 30 orang,

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan yaitu data primer, adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Untuk mengumpulkan data dapat digunakan metode observasi dan penyusunan kuesioner.

1. Metode observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Kuesioner

Angket (kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis yang didasarkan kepada definisi operasional untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara diantarkan ke masing-masing responden.

3.4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS *for windows*. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunakan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut.

3.4.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Angket di susun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis sebelumnya, maka dapat ditentukan indikator variabel seperti yang dijelaskan bahwa penentuan indikator adalah sesuatu adalah sesuatu yang dapat menunjukkan atau menjadikan petunjuk bagi sub variabel atau variabel. Selanjutnya indikator-indikator tersebut di jabarkan menjadi butir-butir item.

Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk skala bertingkat (skala likert) dengan lima (5) alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor. Menurut Sugiyono dalam skripsi Yasiroh (2010:48) setiap indikator variabel yang digunakan menggunakan skala likert, kemudian indikator tersebut di jadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk alternatif jawaban pertanyaan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Sangat Setuju(ST), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju(STS)

Berdasarkan skor yang diberikan untuk masing-masing alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1

Tabel Skala Likert

Alternative Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
CukupSetuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

sumber : Arikunto (dalam Abdilah, 2011)

3.4.1.1.

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan alat fungsinya. Adapun teknik kolerasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* yaitu dengan mengkolerasikan skor total dari masing-masing responden (y) dengan skor masing-masing pada kuisioner (x).

3.4.1.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) menurut Nugroho merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum regresi digunakan untuk menguji hipotesis maka terlebih

dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbatas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS 15 for windows*. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang dilakukan adalah :

3.4.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2006:86) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi tidak normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *p-p plot*. Alat uji ini bisa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program *SPSS 15.00 for windows*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikan yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha$.

3.4.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2006:86) Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation (VIF)*.

Jika ada *tolerance* lebih dari 10 % atau VIF kurang dari 10 % maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

3.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2006:86) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji gleser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.2.4. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi Klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

3.4.3. Analisis Regresi

3.4.3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model matematis dari korelasi regresi ini adalah sebagai berikut :

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

a = konstanta

Keterangan :

X_1 = Motivasi

X_2 = *Reward*

b_1 = Koefisien regresi motivasi

b_2 = Koefisien regresi *Reward*

e = Variabel pengganggu

Y = Kinerja karyawan

3.4.3.2. Uji koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan indeks keeratan, yang menyatakan proporsi dari variabel total Y (variabel dependen/terikat) yang dapat diterangkan oleh variabel total X (variabel independen/bebas).

3.4.4. Uji Hipotesis

3.4.4.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau menolak H_o . Berarti secara simultan atau bersama-sama variabel

bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat tergantung pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Untuk menghitung F_{hitung} maka menggunakan rumus :

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

Dimana :

$F = F_{hitung}$ akan dibandingkan dengan F_{tabel}

$R^2 =$ Koefisien determinasi

$k =$ Jumlah variabel bebas

$n =$ Jumlah sampel

3.4.4.2. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_a diterima atau menolak H_o .

Artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat tergantung pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$.

Untuk menghitung T_{hitung} maka menggunakan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai T_{hitung}

n = Jumlah sampel

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Koto XI Tarusan

Kecamatan Koto XI Tarusan adalah merupakan Kecamatan yang berada paling utara di Kabupaten Pesisir Selatan yang berbatasan langsung dengan Kotamadya Padang, sehingga Kecamatan Koto XI Tarusan merupakan pintu gerbang dan pintu utama bagi tamu atau pendatang yang akan berkunjung ke Pesisir Selatan dari arah kota Padang.

Secara geografis, Kecamatan Koto XI Tarusan terletak pada $0,59^{\circ}$ – $1^{\circ}17,30'$ LS dan 100° - $100^{\circ}34,7'$ BT dengan luas wilayah $425,63 \text{ Km}^2$. Adapun batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kotomadya Padang
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Solok
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bayang
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Lautan Indonesia

Kecamatan Koto XI Tarusan terdiri dari 23 nagari yaitu:

- a. Kapuh
- b. Ampang Pulaui
- c. Nanggalo
- d. Batu Hampar

- e. Duku
- f. Br. Belantai
- g. Taratak
- h. Sungai Pinang
- i. Siguntur dengan luas
- j. Br. Br. Belantai Selatan
- k. Mandeh
- l. Kapuh Utara
- m. Siguntur Tua
- n. Kampung Baru Korong Nan Ampek
- o. Duku Utara
- p. Pulau Karam Ampang Pulau
- q. Jinang Kampung Pansur Ampang Pulau
- r. Cerocok Anau Ampang Pulau
- s. Sungai Nyalo Mudiak Aia
- t. Batu Hampar Selatan
- u. Br. Br. Belantai Timur
- v. Br. Br. Belantai Tengah
- w. Setara Nanggalo

4.1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan

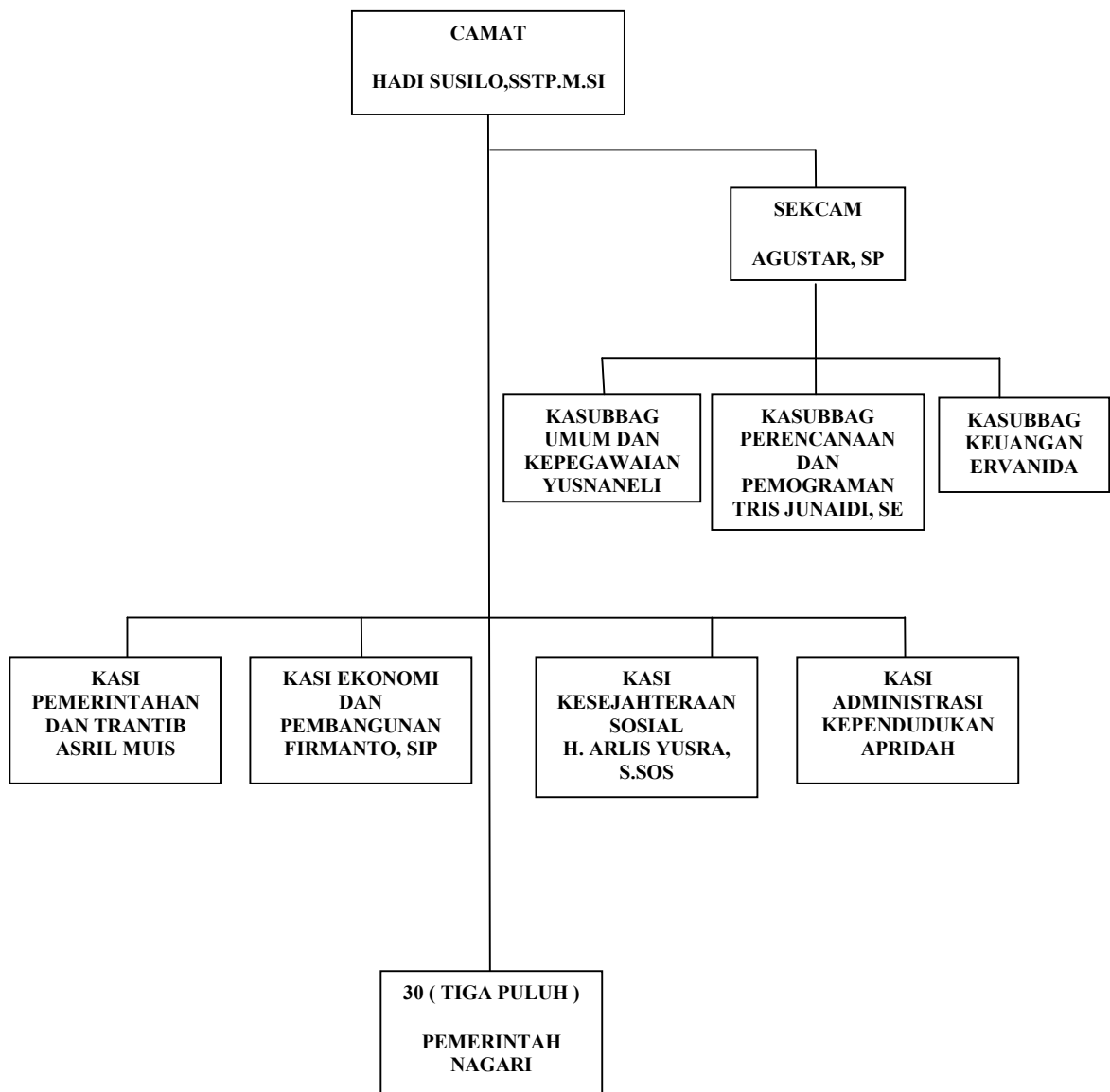
Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan, dari pengertian tersebut organisasi dapat disimpulkan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama dengan dasar persamaan tujuan.

Susunan Organisasi Kecamatan di Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Dalam Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut :

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi kantor Camat Koto XI Tarusan dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
KECAMATAN KOTO XI TARUSAN
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATAKERJA
KECAMATAN KOTO XI TARUSAN
(PERDA 16 TAHUN 2010)



Sumber : Kantor Camat Koto XI Tarusan

- a. Camat
- b. Sekretaris kecamatan membawahi:
 - Sub bagian umum kepegawaian
 - Sub bagian perencanaan dan kepegawaian
 - Sub bagian keuangan
- c. Seksi-seksi yang terdiri dari
 - Seksi pemerintahan, ketentraman dan ketertiban
 - Seksi ekonomi dan pembangunan
 - Seksi kesejahteraan sosial
 - Seksi administrasi kependudukan

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 38 Tahun 2010 tentang Rincian Uraian Tugas Kecamatan dalam Kabupaten Pesisir Selatan, rincian tugas jabatan struktural kecamatan dalam Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut:

- a. Camat

Ringkasan tugas camat adalah sebagai berikut:

- Merumuskan kerja dan petunjuk kerja
- Mengoordinasikan, membina dan mengarahkan kegiatan kecamatan

- Menetapkan program kerja kecamatan dan mengendalikan pelaksanaannya
- Memantau serta mengevaluasi perkembangan kegiatan kecamatan
- Merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di wilayah kecamatan

b. Sekretaris Camat

Ringkasan tugas Sekretaris Camat adalah sebagai berikut:

- Menyiapkan konsep perumusan rencana pelaksanaan kegiatan di Sekretaris
- Mengoordinasikan, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan menganalisis pelaksanaan kegiatan di Sekretaris meliputi urusan umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi, pengendalian program dan pelaporan
- Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan kecamatan sesuai dengan pedoman dan peraturan agar terlaksananya tertib administrasi di lingkungan kecamatan.

Sekretaris kecamatan, membawahi:

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas sebagai berikut:

- Mengonsep rencana kegiatan, membagi tugas, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- Menyelenggarakan program umum kepegawaian dalam arti melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, administrasi perjalanan dinas, kerumahtanggaan, peralatan dan perlengkapan kantor
- Melaksanakan pengelolaan administrasi hukum, kehumasan
- Penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, pendidikan dan latihan, gaji berkala, cuti, kesejahteraan pegawai, kehadiran dan administrasi kepegawaian, organisasi, tata laksanaan dan kehumasan
- Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas berdasarkan data dan peraturan

2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

mempunyai tugas sebagai berikut:

- Mengonsep rencana kegiatan, membagi tugas, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- Menyelenggaraan program perencanaan, pelaporan dalam arti melaksanakan koordinasi penyusunan program, penyajian data, informasi, sinkronisasi dan analisis data
- Menyiapkan perumusan program perencanaan, pembinaan pelaksanaan program, evaluasi program
- Mengumpulkan, menghimpun, menginventarisasi data dari masing-masing satuan organisasi di lingkungan kecamatan

- Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembuatan laporan sesuai dengan petunjuk atasan serta pedoman dan ketentuan

3. Kepala Sub Bagian Keuangan

mempunyai tugas sebagai berikut:

- Mengonsep rencana kegiatan, membagi tugas, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Keuangan
- Meneliti, memantau dan mengevaluasi penyusunan pedoman, petunjuk teknis, serta penyusunan anggaran, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pertanggungjawaban, evaluasi dan pelaporan keuangan kecamatan sesuai dengan petunjuk serta pedoman dan ketentuan.

c. Seksi-seksi yang terdiri dari

1. Kepala seksi pemerintahan dan trantib

Ringkasan tugas Kepala Seksi Pemerintahan dan Trantib adalah sebagai berikut:

- Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan kegiatan Seksi Pemerintahan dan Trantib
- Membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan

2. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan

Ringkasan tugas Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan adalah sebagai berikut:

- Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Seksi Ekonomi dan Pembangunan
- Membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan

3. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial

Ringkasan tugas Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial adalah sebagai berikut:

- Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial
- Membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Kesejahteraan Sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan

4. Kepala Seksi Administrasi Kependudukan

Ringkasan tugas Kepala Seksi Administrasi Kependudukan adalah sebagai berikut:

- Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Seksi Administrasi Kependudukan
- Membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Administrasi

Kependudukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan, dari pengertian tersebut organisasi dapat disimpulkan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama dengan dasar persamaan tujuan.

4.1.3. Visi Dan Misi Kantor Camat Koto XI Tarusan

a. Visi Kantor Camat Koto XI Tarusan

Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan yang baik menuju pelayanan prima.

b. Misi Kantor Camat Koto XI Tarusan

1. Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan di bidang pemerintahan
2. Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan di bidang pembangunan
3. Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan di bidang masyarakat

4.1.4. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap karakteristik responden. Analisis ini untuk memperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan.

4.1.5. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis ke responden Kantor Camat Koto XI Tarusan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut

Tabel 4.1

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	21	70 %
Perempuan	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : : Quisioner Penelitian Diolah

Berdasarkan yang disajikan dalam tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa ditempat penelitian yaitu Kantor Camat Koto IX Tarusan, karyawan dengan jenis kelamin pria lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan karyawan wanita. Kondisi ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan ditempat penelitian lebih bersifat lapangan dimana kemampuan ini lebih banyak dimiliki oleh pria.

4.1.6. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di peroleh data tentang usia responden. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskriptif responden berdasarkan usia responden

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
< 30	5	16.7%
31 – 45 th	21	70%
> 46	4	13.3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Kantor Camat Koto XI Tarusan

Data dalam tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 tahun sampai 45 tahun (70%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan telah memiliki sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah karena usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan dan kematangan seseorang dalam berfikir.

4..1.7. Tingkat Pendidikan Responden

Analisis deskriptif ketiga dilakukan terhadap data tingkat pendidikan responden. Pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebaskan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Deskriptif responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	1	2,5 %
SMA	2	5%
DIII	12	30%
S1	11	27,5%
S2	14	35%
Jumlah	30	100%

Sumber : Kantor Camat Koto XI Tarusan

Data tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S2 dimana dengan persentase sebesar 35%, sedangkan yang paling sedikit adalah SMP dengan persentase 2,5%.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan analisis data berdasarkan hasil data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan uji reliabilitas data.

4.2.1.1. Uji Validitas

1. Hasil Uji Motivasi Kerja (X1)

Kuesioner penelitian variabel Motiva (X1) terdiri atas 7 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel Motivasi Kerja (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Uji Validitas
Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,741	0,361	Valid
Item_2	0,640	0,361	Valid
Item_3	0,611	0,361	Valid
Item_4	0,655	0,361	Valid
Item_5	0,322	0,361	Tidak Valid
Item_6	0,532	0,361	Valid
Item_7	0,166	0,361	Tidak Valid

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa ada 2 item yang tidak valid yaitu item 5 dan 7, karena pada item 5 $0,322 < 0,361$ dan 7 $0,166 < 0,361$. Jadi dapat disimpulkan bahwa item 5 dan 7 tidak bisa dimasukkan dalam pengujian selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas *Reward* (X2)

Kuesioner penelitian variabel *Reward* (X2) terdiri atas 6 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel *Reward* (X2) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel X2 (Reward)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,669	0,361	Valid
Item_2	0,606	0,361	Valid
Item_3	0,765	0,361	Valid
Item_4	0,590	0,361	Valid
Item_5	0,694	0,361	Valid
Item_6	0,198	0,361	Tidak Valid

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa ada 1 item yang tidak valid yaitu item 6, karena pada item 6 yaitu pada item 6_ $0,198 < 0,361$. Jadi dapat disimpulkan bahwa item 6 tidak bisa dimasukkan dalam pengujian selanjutnya.

3. Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan (Y) juga terdiri atas 6 item. hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji Validitas
Variabel Y (Kinerja karyawan)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,532	0,361	Valid
Item_2	0,564	0,361	Valid
Item_3	0,600	0,361	Valid
Item_4	0,407	0,361	Valid
Item_5	0,741	0,361	Valid
Item_6	0,601	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai > sehingga kuesioner penelitian dapat digunakan (dapat diterima) dan dapat dikatakan bahwa item angket variabel kinerja karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji reliabilitas digunakan dengan metode alpha. Hasil

perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut :

Menurut Santoso (2001 : 280) nilai reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas dengan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $\alpha >$, dengan $df=n-2-1=30-2-1(0,361)$ pada level *confidence* 95 % ($\alpha=0,05$) maka instrumen tersebut dianggap reliabel.
- b. Apabila nilai $\alpha <$, dengan $df=n-2-1=30-2-1 (0,361)$ pada level *confidence* 95 % ($\alpha=0,05$) maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

1. Hasil Uji reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pada uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja (X1) berdasarkan uji validitas item yang bisa dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas dari 7 item hanya bisa dilanjutkan 5 item karena 2 item diperoleh tidak valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas
Variabel X1 (Moiasi Kerja)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,670	0,361	Reliabilitas
Item_2	0,697	0,361	Reliabilitas
Item_3	0,708	0,361	Reliabilitas
Item_4	0,720	0,361	Reliabilitas
Item_6	0,732	0,361	Reliabilitas

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji instrumen penelitian variabel Motivai Kerja (X1) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 item instrumen penelitian yang mengukur Motvasi Kerja (X1) dapat digunakan dalam penelitian hipotesis.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X2)

Pada uji reliabilitas untuk variabel *Reward* (X2) berdasarkan uji validitas item yang bisa dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas dari 6 item hanya bisa dilanjutkan 5 item karena 1 item diperoleh tidak valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel *Rewad* (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas
Variabel X2 (*Reward*)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,723	0,361	Reliabilitas
Item_2	0,739	0,361	Reliabilitas
Item_3	0,708	0,361	Reliabilitas
Item_4	0,752	0,361	Reliabilitas
Item_5	0,715	0,361	Reliabilitas

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel di atas dapat kita ketahui hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel *Reward* (X2) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari atau , sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 item instrumen penelitian yang mengukur proses seleksi (X2) dapat digunakan dalam penelitian hipotesis.

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan uji validitas item yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dari 6 item semua bisa dilanjutkan karena 6 item diperoleh semua dikatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Variabel Y (Kinerja karyawan)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item_1	0,588	0,361	Reliabilitas
Item_2	0,526	0,361	Reliabilitas
Item_3	0,509	0,361	Reliabilitas
Item_4	0,599	0,361	Reliabilitas
Item_5	0,451	0,361	Reliabilitas
Item_6	0,531	0,361	Reliabilitas

Sumber : hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari . sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item instrumen penelitian yang mengukur kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam penelitian hipotesis.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan one

sample *Kormogorov-Smirnov Test*, bila probabilitas *asyp.sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali,2006 : 110).

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja karyawan	motivasi kerja	Reward	Unstandardized Residual
N		30	30	30	30
Normal	Mean	21,7667	22,6333	17,7333	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	3,90122	4,43717	4,37022	3,40332288
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,157	,101	,158
	Positive	,075	,157	,101	,088
	Negative	-,157	-,136	-,073	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		,862	,859	,552	,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,447	,451	,921	,445

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* untuk kinerja karyawan (0,447), *MotvasiKerja* (0,451), dan *Reward* (0,921) yang artinya >0,05. Dengan kata lain hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

4.2.2.2. Uji Multikolonearitas

Multikolinearitas ditandai dengan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen (bebas) dalam suatu persamaan regresi. Apabila dalam suatu persamaan regresi terdapat gejala Multikolinearitas, maka akan menyebabkan ketidakpastian estimasi, sehingga kesimpulan yang diambil tidak tepat. Model regresi yang dinyatakan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai *VIF* < 10. Hasil pengujian asumsi

Multikolinearitas untuk variabel penelitian ini dapat dilihat berdasarkan nilai VIF sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonearitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,020		
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016	,994	1,006
	Reward	,492	,169	,492	2,908	,007	,994	1,006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolonearitas diantara varibel bebas hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan sebesar $0,994 > 0,10$ dan dilihat dari VIF yang dihasilkan $1,006 < 10,00$.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai variance yang sama (homogen). Untuk mendeteksi adanya gejala Heteroskedastisitas, akan digunakan uji Gleser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas 0,05 (Ghozali, 2006 : 108).

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,097	,855		1,284	,210
	motivasi kerja	,023	,113	,038	,200	,843
	reward	-,104	,100	-,196	-1,034	,310

a Dependent Variable: Abs_Y
sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel independen (motivasi kerja 0,843 dan *reward* 0,310) artinya $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.2.4. Uji Autokorelasi

Ketentuan Uji Autokorelasi adalah jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Pada penelitian ini untuk uji autokorelasi perhatikan tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,489(a)	,239	,183	1,00775	1,943

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan
 sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui nilai DW 1,943, jika dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0,05), jumlah sampel N=30 dan jumlah variabel independen 2 (k=2) = 2.30, jika dilihat dari tabel Durbin Watson maka diperoleh nilai Du 1,566 dan kurang dari (4-1,566) =2,434 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi pada model regresi.

4.2.3. Uji Regresi

4.2.3.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model regresi linear berganda. Metode regresi dapat digunakan untuk memperlihatkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,000
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016
	reward	,492	,169	,490	2,908	,007

a Dependent Variable: kinerja karyawan
 sumber ; Data Olahan SPSS

persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$\hat{Y} = 3,155 + 0,055X_1 + 0,492X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja karyawan

X1= Motivasi Kerja

X2= *Reward*

Dari model regresi linear tersebut dapat dilihat bahwa :

1. Konstanta sebesar 3,155 artinya jika motivasi kerja (X1) dan *reward* (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 3,155.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.055 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,055
3. Koefisien regresi variabel *reward* (X2) sebesar 0,492 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *reward* mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,492

4.2.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (motivasi kerja dan *reward*) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dan menjelaskan variabel dependennya. Dengan

demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489(a)	,239	,183	1,00775

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai R sebesar 0,489. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk *R Squarenya* didapat yaitu sebesar 0,239 atau (23,9%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan *reward*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 23,9%, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi kerja dan *reward*) mampu menjelaskan sebesar 23,9% variasi variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dapat

dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,610	2	4,305	4,239	,000(a)
	Residual	27,420	27	1,016		
	Total	36,030	29			

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

sumber : Data olahan spss

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa Nilai diperoleh sebesar 4,239 Dengan sebesar 3,32 sehingga >dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.2.4.2.Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t yang dihasilkan dari perhitungan statistik dengan nilai pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,000
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016
	reward	,492	,169	,490	2,908	,007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
sumber ; Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.17 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Pada tabel 4.17 dapat di ketahui bahwa koefisien B motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,055 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,368 > 2,042$ dengan nilai signifikan $0,016 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan . Berdasarkan tabel 4.17 di lihat bahwa nilai koefisien B *reward* bernilai positif yaitu 0,492 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,908 > 2,042$ dengan nilai signifikan $0,007 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ke dua (H2) diterima.

Berdasarkan hasil analisis yakni regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata motivasi kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ternyata menerima hipotesis alternatif terbukti pada uji Regresi linear berganda yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat koto XI Tarusan dengan tingkat signifikan sebesar 0,016 yang berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.

2. Pengaruh proses *Reward* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini juga menerima hipotesis alternatif terbukti pada uji regresi linear berganda yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Koto XI Tarusan dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 yang berarti semakin baik *reward* maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Ditunjukkan dari hasil uji parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 2,368 dengan probabilitas (nilai signifikan) $0,016 < 0,05$.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan. Ditunjukkan dari hasil uji parsial di peroleh t_{hitung} 2,908 dengan nilai signifikan $0.007 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan . Ditunjukkan dari hasil uji simultan diperoleh sebesar 4,239 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak instansi Kantor Camat Koto XI Tarusan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan lagi motivasi karyawannya.
2. Disarankan kepada pihak instansi untuk lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan *reward* yang cukup serta memberikan banyak perhatian kepada karyawannya seperti memberikan gaji, atau tunjangan-tunjangan lainnya guna meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Koto XI Tarusan.
3. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor-faktor lain seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Akhmad Kusnan. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga
- Alex S. Nitisemito, 2010, *Manajemen Personalia*, edisi kedua. Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Dessler, G (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia : Jakarta
- Ghozali, I 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Cetakan ke IV. Badam Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Gomes.Faustino.C; 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Andi Offset : Yogyakarta
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Bumi Aksara : Jakarta

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo : Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Cetakan Ke Sembilan, Jakarta, Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Husaini Usaman. 2006. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006). *Pelaku dan Manajemen Organisasi*. PT. Erlangga. Jakarta
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Malayu,S.P.Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi,H Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta
- Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Robbins,P,Stephen. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. PT Aksara Pratama.
Jakarta
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cetakan
ketiga Belas, Bumi Aksara : Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Sinar Baru:
Bandung.
- Sugiyono. (2005). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Jakarta
- Sulistiyani, & Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori
dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Penerbit Graha
Ilmu: Yogyakarta
- Supranto, (2001). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. PT. Rineka Cipta.
Jakarta
- Wibowo, F. Dewi. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan
Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion
Indonesia Cabang Semarang)*. Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak
dipublikasikan).

Winardi. 2001. *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ratu Sania, (2012) Universitas Indonesia. *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*

Variabel independen Motivasi Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Jumlah	rata-rata
1	4	2	2	3	1	2	1	15	3,75
2	3	1	3	3	5	3	2	20	5
3	3	2	3	3	3	2	2	18	4,5
4	4	2	3	4	3	3	3	22	5,5
5	3	1	2	3	4	2	3	18	4,5
6	3	2	2	4	3	2	2	18	4,5
7	3	2	3	4	4	2	1	19	4,75
8	3	1	2	3	4	2	1	16	4
9	4	1	3	3	4	3	2	20	5
10	4	2	3	3	3	3	2	20	5
11	3	2	3	3	2	2	2	17	4,25
12	4	1	2	4	5	2	1	19	4,75
13	3	2	3	3	4	3	2	20	5
14	3	2	3	3	3	3	2	19	4,75
15	3	3	2	4	4	2	2	20	5
16	3	2	2	3	5	3	1	19	4,75
17	4	3	2	4	3	2	1	19	4,75
18	3	2	3	4	3	2	2	19	4,75
19	4	3	2	4	3	3	1	20	5
20	4	2	2	4	3	3	2	20	5
21	5	3	3	3	2	2	2	20	5
22	3	2	2	5	3	2	1	18	4,5
23	4	3	3	3	3	2	2	20	5
24	4	1	2	3	4	3	2	19	4,75
25	4	3	3	4	3	2	1	20	5
26	3	3	2	4	4	2	2	20	5
27	4	3	2	3	4	2	1	19	4,75
28	3	2	3	3	5	3	1	20	5
29	4	1	3	3	4	3	2	20	5
30	5	2	2	4	4	2	1	20	5

variabel independen reward (x2)

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	jumlah	rata-rata
1	1	2	3	3	1	4	14	4
2	3	4	1	1	1	4	14	4
3	4	3	3	3	3	1	17	4,857143
4	4	3	2	3	2	2	16	4,571429
5	4	3	2	1	3	4	17	4,857143
6	4	3	3	2	1	2	15	4,285714
7	3	4	3	2	3	2	17	4,857143
8	3	2	4	2	3	2	16	4,571429
9	3	3	2	3	2	4	17	4,857143
10	1	4	3	2	1	1	12	3,428571
11	4	3	2	1	3	3	16	4,571429
12	2	2	4	3	3	2	16	4,571429
13	1	3	2	4	2	3	15	4,285714
14	2	2	2	3	2	2	13	3,714286
15	4	3	4	1	2	1	15	4,285714
16	4	1	2	4	1	4	16	4,571429
17	5	2	3	2	3	2	17	4,857143
18	3	3	3	2	2	4	17	4,857143
19	5	3	3	2	1	2	16	4,571429
20	1	2	2	2	3	2	12	3,428571
21	3	2	4	2	4	2	17	4,857143
22	3	1	2	4	4	3	17	4,857143
23	1	1	2	4	1	4	13	3,714286
24	4	1	3	4	2	3	17	4,857143
25	4	3	2	4	1	3	17	4,857143
26	1	2	3	4	1	3	14	4
27	1	1	1	2	1	4	10	2,857143
28	2	3	2	4	1	4	16	4,571429
29	2	2	4	4	2	3	17	4,857143
30	1	2	3	3	2	4	15	4,285714

variabel dependen kinerja karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Jumlah	Rata-rata
1	4	3	2	3	2	1	15	4,285714
2	3	4	2	4	2	1	16	4,571429
3	2	4	2	3	3	3	17	4,857143
4	3	3	2	3	3	2	16	4,571429
5	3	3	1	3	2	2	14	4
6	3	3	2	4	2	2	16	4,571429
7	4	4	2	3	2	2	17	4,857143
8	3	3	2	3	3	1	15	4,285714
9	3	3	2	3	3	2	16	4,571429
10	3	4	1	3	2	1	14	4
11	3	3	2	3	3	2	16	4,571429
12	3	3	2	4	3	2	17	4,857143
13	4	3	2	4	2	2	17	4,857143
14	4	4	2	3	2	1	16	4,571429
15	3	3	2	4	3	2	17	4,857143
16	3	3	1	3	3	2	15	4,285714
17	4	4	2	4	2	1	17	4,857143
18	4	4	2	3	3	1	17	4,857143
19	3	4	2	4	2	1	16	4,571429
20	3	4	1	3	3	2	16	4,571429
21	3	3	1	3	3	2	15	4,285714
22	4	4	2	4	2	1	17	4,857143
23	3	4	2	3	3	2	17	4,857143
24	4	3	2	4	2	1	16	4,571429
25	3	3	1	3	3	2	15	4,285714
26	3	3	1	3	3	1	14	4
27	3	3	1	3	2	1	13	3,714286
28	3	3	2	3	3	2	16	4,571429
29	4	3	2	4	2	2	17	4,857143
30	4	3	1	3	2	2	15	4,285714

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	21	70 %
Perempuan	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Deskriptif responden berdasarkan usia responden

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
30 Tahun kebawah	5	16.7%
31 Tahun sampai 45 Tahun	21	70%
46 keatas	4	13.3 %
Jumlah	30	100 %

Deskriptif responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	1	2,5 %
SMA	2	5%
DIII	12	30%
S1	11	27,5%
S2	14	35%
Jumlah	30	100%

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	JUMLAH
ITEM_1	Pearson Correlation	1	,720(**)	,539(**)	,186	,117	,193	-,211	,741(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,326	,537	,307	,264	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_2	Pearson Correlation	,720(**)	1	,465(**)	,316	-,071	-,065	-,151	,640(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,089	,709	,732	,425	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_3	Pearson Correlation	,539(**)	,465(**)	1	,207	,153	,115	-,274	,611(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,010		,273	,418	,546	,143	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_4	Pearson Correlation	,186	,316	,207	1	,174	,424(*)	,258	,655(**)
	Sig. (2-tailed)	,326	,089	,273		,358	,020	,168	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_5	Pearson Correlation	,117	-,071	,153	,174	1	,129	-,111	,322
	Sig. (2-tailed)	,537	,709	,418	,358		,498	,560	,083
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_6	Pearson Correlation	,193	-,065	,115	,424(*)	,129	1	,166	,532(**)
	Sig. (2-tailed)	,307	,732	,546	,020	,498		,380	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_7	Pearson Correlation	-,211	-,151	-,274	,258	-,111	,166	1	,166
	Sig. (2-tailed)	,264	,425	,143	,168	,560	,380		,381
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,741(**)	,640(**)	,611(**)	,655(**)	,322	,532(**)	,166	1
H	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,083	,002	,381	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

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

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

Correlations

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	JUMLAH
ITEM_1	Pearson Correlation	1	,586(**)	,401(*)	,000	,401(*)	-,080	,669(**)
	Sig. (2-tailed)		,001	,028	1,000	,028	,673	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_2	Pearson Correlation	,586(**)	1	,395(*)	,120	,247	-,182	,606(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,031	,527	,188	,335	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_3	Pearson Correlation	,401(*)	,395(*)	1	,358	,687(**)	-,183	,765(**)
	Sig. (2-tailed)	,028	,031		,052	,000	,333	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_4	Pearson Correlation	,000	,120	,358	1	,206	,447(*)	,590(**)
	Sig. (2-tailed)	1,000	,527	,052		,276	,013	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_5	Pearson Correlation	,401(*)	,247	,687(**)	,206	1	-,187	,694(**)
	Sig. (2-tailed)	,028	,188	,000	,276		,322	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_6	Pearson Correlation	-,080	-,182	-,183	,447(*)	-,187	1	,198
	Sig. (2-tailed)	,673	,335	,333	,013	,322		,294
	N	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,669(**)	,606(**)	,765(**)	,590(**)	,694(**)	,198	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,294	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	JUMLAH
ITEM_1	Pearson Correlation	1	,202	,069	,127	,283	,000	,532(**)
	Sig. (2-tailed)		,284	,717	,505	,129	1,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_2	Pearson Correlation	,202	1	,139	,125	,334	,217	,564(**)
	Sig. (2-tailed)	,284		,465	,509	,071	,249	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_3	Pearson Correlation	,069	,139	1	,160	,306	,472(**)	,600(**)
	Sig. (2-tailed)	,717	,465		,399	,101	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_4	Pearson Correlation	,127	,125	,160	1	,098	-,009	,407(*)
	Sig. (2-tailed)	,505	,509	,399		,605	,962	,026
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_5	Pearson Correlation	,283	,334	,306	,098	1	,348	,714(**)
	Sig. (2-tailed)	,129	,071	,101	,605		,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM_6	Pearson Correlation	,000	,217	,472(**)	-,009	,348	1	,601(**)
	Sig. (2-tailed)	1,000	,249	,008	,962	,059		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,532(**)	,564(**)	,600(**)	,407(*)	,714(**)	,601(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,026	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

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

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

UJI REABILITAS X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	35,7000	54,631	,714	,670
ITEM_2	36,0333	58,102	,607	,697
ITEM_3	35,6000	60,110	,572	,708
ITEM_4	34,9333	62,478	,554	,720
ITEM_6	35,7000	62,010	,393	,732
JUMLAH	16,2000	17,269	,945	,691

UJI RELIABILITAS VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	29,4000	59,628	,594	,723
ITEM_2	29,1667	62,971	,553	,739
ITEM_3	29,1000	58,921	,742	,708
ITEM_4	29,0333	63,620	,428	,752
ITEM_5	29,8333	58,695	,642	,715
JUMLAH	14,4667	18,395	,969	,717

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	17,9667	11,482	,221	,588
ITEM_2	17,8333	11,868	,354	,526
ITEM_3	17,8333	11,592	,400	,509
ITEM_4	18,4333	13,013	,155	,599
ITEM_5	18,3333	9,816	,490	,451
ITEM_6	18,4333	10,944	,333	,531

**UJI ASUMSI KLASIK
HASIL UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja karyawan	motivasi kerja	Reward	Unstandardized Residual
N		30	30	30	30
Normal Parameters(a,b)	Mean	21,7667	22,6333	17,7333	,0000000
	Std. Deviation	3,90122	4,43717	4,37022	3,40332288
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,157	,101	,158
	Positive	,075	,157	,101	,088
	Negative	-,157	-,136	-,073	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		,862	,859	,552	,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,447	,451	,921	,445

- a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

HASIL UJI MULTIKOLONEARITAS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,020		
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016	,994	1,006
	Reward	,492	,169	,492	2,908	,007	,994	1,006

- a Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,097	,855		1,284	,210
	motivasi kerja	,023	,113	,038	,200	,843
	reward	-,104	,100	-,196	-1,034	,310

- a Dependent Variable: Abs_Y

HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,489(a)	,239	,183	1,00775	1,943

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,000
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016
	reward	,492	,169	,490	2,908	,007

a Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489(a)	,239	,183	1,00775

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER x1 x2
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL .

```

Regression

Notes

Output Created		02-MAY-2016 19:17:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER x1 x2 /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL . </pre>
Resources	Elapsed Time	0:00:00,03
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Processor Time

0:00:00,06

[DataSet0]

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, motivasi kerja(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489(a)	,239	,183	1,00775

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,610	2	4,305	4,239	,000(a)
	Residual	27,420	27	1,016		
	Total	36,030	29			

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,020
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016
	Reward	,492	,169	,490	2,908	,007

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	kinerja karyawan	Predicted Value	Residual
1	-1,133	4,57	5,7132	-1,14175
2	,485	6,57	6,0822	,48925
3	-,002	5,71	5,7165	-,00224
4	,364	5,71	5,3475	,36677
5	,927	6,57	5,6376	,93388
6	,107	5,71	5,6060	,10832
7	-3,338	3,43	6,7920	-3,36339
8	,375	6,00	5,6218	,37824
9	1,104	7,43	6,3157	1,11283
10	,151	6,57	6,4196	,15182
11	-1,227	4,57	5,8079	-1,23651
12	,124	6,86	6,7321	,12501
13	-,420	5,43	5,8520	-,42340
14	-1,224	4,57	5,8046	-1,23316
15	,258	6,29	6,0257	,26001
16	,175	7,43	7,2524	,17619
17	,403	7,43	7,0222	,40640
18	-,412	5,71	6,1296	-,41528
19	,498	7,14	6,6407	,50214
20	-,944	5,71	6,6656	-,95132
21	-,896	4,86	5,7606	-,90341
22	-,022	6,57	6,5933	-,02191
23	1,269	7,71	6,4354	1,27889
24	,585	7,43	6,8393	,58923
25	,096	6,86	6,7604	,09677
26	-,369	6,57	6,9432	-,37177
27	1,111	8,00	6,8800	1,11997
28	1,305	7,43	6,1138	1,31480
29	-,432	5,14	5,5777	-,43487
30	1,080	6,57	5,4830	1,08847

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5,3475	7,2524	6,2190	,54488	30
Residual	-3,36339	1,31480	,00000	,97238	30
Std. Predicted Value	-1,600	1,896	,000	1,000	30
Std. Residual	-3,338	1,305	,000	,965	30

a Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,610	2	4,305	4,239	,000(a)
	Residual	27,420	27	1,016		
	Total	36,030	29			

a Predictors: (Constant), Reward, motivasi kerja

b Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI SIMULTAN (UJI t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,155	1,281		2,462	,000
	motivasi kerja	,055	,150	,062	2,368	,016
	reward	,492	,169	,490	2,908	,007

a Dependent Variable: kinerja karyawan

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KOTO XI TARUSAN

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (Sripsi) data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Tika Islami Putri

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE

UMSB)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama = (boleh tidak diisi)
- b. Usia = (tahun)
- c. Jenis kelamin = Laki-laki/perempuan
- d. Pendidikan terakhir = SMP/SMA/DIII/S1/S2/S3

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda,
dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

STS = Sangat Tidak Setuju ; Skor = 1

TS = Tidak Setuju ; Skor = 2

KS = Kurang Setuju ; Skor = 3

S = Setuju ; Skor = 4

SS = Sangat Setuju ; Skor = 5

Variabel Dependen Kinerja Karyawan						
No	Item Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		SS	S	SK	TS	STS
1	Saya berusaha membangun strategi dan komitmen bersama-sama dengan keterbatasan sarana prasarana					
2	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada yang jumlahnya terbatas dengan baik					
3	Saya akan melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik					
5	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang telah di tetapkan					
6	Saya selalu memikirkan dan memberikan ide-ide demi kemajuan kantor					

Variabel Independen Motivasi Kerja						
No	Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		SS	S	SK	TS	STS
1	Saya mendapatkan prestasi apabila bekerja dengan baik					
2	Saya di berikan penghargaan atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
3	Saya berani mengambil resiko untuk mengasah kemampuan					
4	Saya bertanggung jawab jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja					
5	Saya selalu menghargai sesama					
6	Saya selalu terlibat dalam pemecahan masalah					
7	Saya memanfaatkan situasi dan kondisi untuk melakukan kegiatan yang lain					

Variabel Independen <i>Reward</i>						
No	Item Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		SS	S	SK	TS	STS
1	Profesi yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					
2	Upah yang diberikan memberikan kepuasan dalam bekerja					
3	Upah yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan					
4	Promosi atau kenaikan jabatan jarang terjadi di tempat saya bekerja					
5	Dalam Setiap pekerjaan, Saya selalu diawasi					
6	Saya dapat bekerja sama dengan staf lain					



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Status : Terakreditasi

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : *035* /II.3.AU/KEP-PSA/2016
Lamp : 1 (satu) lembar
Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 30 Rabiul Akhir 1437 H.
09 Februari 2016 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Leli Suwita, SE, MM
2. Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UMSB
Di
Padang

Assalamu'alaikum wr. wb.


Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapakan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama	:	Tika Islami Putri
N I M	:	12.10.002.61201.037
Program Studi	:	Manajemen
Jenjang Program	:	Strata 1 (S1)
Dengan Judul	:	<i>Pengaruh Motifasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan</i>

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X .

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Billahit taufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan,

Usmiar, S.E., M.Si
NBM : 1167 820



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Status : Terakreditasi

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN

Nomor :/II.3/AU/KEP/2016

TENTANG :

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester **Genap** Tahun Akademik 2015 / 2016

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
 4. Statuta UMSB Tahun 2003
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

Menetapkan

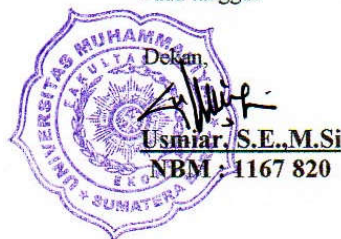
- Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- Nama : **Tika Islami Putri**
Bp/NPM : **12.10.002.61201.037**
Prodi : **Manajemen**
Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Pengaruh Motifasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan

- Kedua :
- Menunjuk Saudara :
- a. **Leli Suwita, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pemimbing I**
 - b. **Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd Ditugaskan Sebagai Pemimbing II**

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah, Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 30 Rabiul Akhir 1437 H

09 Februari 2016 M



Tembusan:

1. Rektor UMSB
2. Yang bersangkutan
3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Status : Terakreditasi

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tika Islami Putri
NIM : 12.10.002.61201.037
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata I (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Motifasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	16-02-16	latar belakang belum terarah tambahan di bab II - kerangka konseptual - Mepensi operasional, penelitian terdahulu		
2.	26-02-16	Perbaikan kerangka konseptual perbaikan metode penelitian		
3.	03/3/16	Bruib. I saran Plean kerangka MORHAN → Motivasi (Pilih) & kegiatan		
4.	15/3/16	- Kinerja & Motivasi) Temi + L.B.		
5.	29/3/16	Acc Lanier		
6.	19/06/16	Perbaiki Daftar Isi memperbaiki saran.		
7.	19/06/16	Acc dari pembimbing 1.		
8.	19/06/16	Acc dari pembimbing 2		
9.	14/7/16	Acc Kompre		
10.	14/7/16	Acc dari pem kompre		

Padang, 30 Rabiul Akhir 1437 H
09 Februari 2016 M.

Dekan,

Usmiar, S.E., M.Si
NBM : 1167 820



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Status : Terakreditasi

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor: /II.3.AU/F/2016

Padang, 17 Rajab 1437 H

Lamp :

25 April 2016 M

Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth .

Kepala Kantor Camat Koto XI Tarusan

Di

Jl. Padang Painan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Seiring salam kami do'akan semoga kita senantiasa berada dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan tugas sehari – hari, amin.

Bersama ini kami sampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat adalah membuat skripsi yang memerlukan penelitian (research) oleh mahasiswa tersebut dibawah ini :

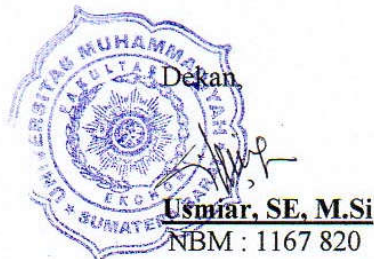
Nama : **Tika Islami Putri**
NIM : 12.10.002.62201.1037
Tnp,Tgl.Lahir : Ps.Baru, 17 Februari 1994
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata Satu (S1)
Alamat : Pasir Sebelah Padang Kecamatan Koto Tangah.
Hp. : 082390859000
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan
Lokasi : Jl. Padang Painan

Untuk itu kami mengharapkan kiranya Bapak berkenaan **memberi izin** mahasiswa tersebut di atas melaksanakan penelitian.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik terlebih dahulu diucapkan terima kasih.

Wabillataufiq walhidayah

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Tembusan Yth :

1. Rektor UMSB
2. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
KECAMATAN KOTO XI TARUSAN

Jl. DR. M. Zain No. 20

Telp. 0756 - 431505

Nanggalo - Tarusan

IZIN MELAKUKAN PENELITIAN / SURVEY

Nomor : 570 / 13 / CMT-TRS IV-2016

Kami Camat Koto XI Tarusan, setelah mempelajari Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Nomor : 0156/II.3.AU/F/2016, tanggal 25 April 2016 tentang Permohonan Izin Penelitian Lapangan pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, dengan ini menyatakan tidak keberatan atas maksud tersebut, yang dilakukan oleh :

Nama : TIKA ISLAMI PUTRI
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Alamat : Pasir Sebelah Padang Kecamatan Koto Tengah.
Program Studi : S-1 Manajemen
No. Induk Mahasiswa/ BP : 12.10.002.61201.037
Judul Penelitian : " Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Koto XI Tarusan "
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Koto XI Tarusan.
Waktu Penelitian : 27 April s/d 27 Mei 2016
Anggota : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melaporkan pada Pejabat di wilayah tempat melakukan Penelitian/Survey.
2. Penelitian/Survey tidak menyimpang dari kerangka serta tujuan.
3. Segera melaporkan setelah berakhir penelitian pada Pejabat di wilayah tempat melakukan penelitian dan pada Pejabat yang mengeluarkan izin penelitian.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat di lokasi penelitian.
5. Bila terjadi penyimpangan/ pelanggaran terhadap ketentuan di atas, maka surat izin ini dicabut kembali.

Demikianlah izin Penelitian/Survey ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tarusan, 25 April 2016

A.n. CAMAT KOTO XI TARUSAN



Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Pesisir Selatan (laporan).
2. Kepala Bagian Kesbangpol Setda. Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Yang bersangkutan.
4. Peninggal.