

**PENGARUH MOTIVASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN NEGARA  
MEDAN II**

Oleh :

Maju Siregar<sup>1</sup>

Johannes Arles Arswendo Silalahi<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

email : [majusiregar@gmail.com](mailto:majusiregar@gmail.com)

**ABSTRAK**

Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu “ Apakah Motivasi dan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, baik secara parsial maupun simultan ” dan hipotesis “ Motivasi dan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II”, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel full random sampling. Metode pengumpulan data antara lain: Studi kepustakaan, observasi, dengan menggunakan daftar pernyataan. Teknik analisa data menggunakan analisis linear berganda dimana  $Y = 0,050 + 0,697 X_1 + 0,236 X_2$ . Dalam hal ini apabila terjadi kenaikan Motivasi dan Mutasi sebesar 1 persen, maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,697 untuk  $X_1$  dan 0,236 untuk  $X_2$  dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi dan mutasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dilihat dari uji F dimana tingkat  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} (37,670) > F_{\text{tabel}} (3,29)$ . Berdasarkan Uji Parsial (t), diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}} (3,945) > t_{\text{tabel}} (2,037)$ , sementara secara parsial Mutasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}} (1,435) < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (2,037)$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,683 (68,3%) ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variable Motivasi, dan Mutasi kuat terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti promosi jabatan, insentif, struktur organisasi. Dalam hal ini Motivasi dan Mutasi cukup baik pengaruhnya terhadap kinerja, namun hendaknya agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan terus memberikan dorongan lebih lagi pada pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

**Kata kunci:** Motivasi, Mutasi, Kinerja Pegawai

***INFLUENCE MOTIVATION AND MUTATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE ON KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN NEGARA  
MEDAN II***

**ABSTRACT**

*As for the formulation of the problem is whether the motivation and mutation affect the performance of employees at Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, either partially or simultaneously.*

Population in this study amounted to 35 people. Methods of data collection include : library study, observation by using questionnaire. The technique of data analysis using multiple linier analysis where  $Y = 0,050 + 0,697 X_1 + 0,236 X_2$ . The result of the research shows that motivation and mutation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in KPPN seen from  $F$  test where level of sign  $0,000 < \alpha 0,05$  dan  $F_{hitung} (37,670) > F_{tabel} (3,29)$ . Based on partial test ( $t$ ) obtained the conclusion that partially, motivation effect on employee performance, while partially mutations do not affect the performance of employees at KPPN. Value of coefficient of determination ( $R^2$ ) equal to 0,683 (68,3%) this mean contribution of influence of variable of motivation and mutation enough strong to employee performance, while the rest that is equal to 31,7% influenced by other variable not examined in the research, promotion of positions, incentives, organizational structure. In this case the motivation and the mutation is good enough to influencethe performance, but should be maintained and enhanced by continuing to give more impetus to the employees of Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

**Keywords :** Motivation, mutation, employee performance

## PENDAHULUAN

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakan serta tingkat manfaat yang akan diperolehnya. Motivasi yang timbul karena adanya

usaha-usaha yang secara sadar dari karyawan yang dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu bagai tercapainya perilaku organisasi ditempat kerja.

Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada perusahaan. Sebagaimana halnya dengan motivasi, mutasi pegawai dari jabatan satu kejabatan yang lain, dimaksudkan oleh pemimpin untuk memajukan bawahannya. Ini terutama disebabkan karena mutasi pada umumnya dimaksudkan untuk mewujudkan penempatan pegawai pada jabatan yang tepat sehingga ia mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang setinggi-tingginya.

Mutasi atau pemindahan dimaksudkan untuk mewujudkan penempatan pegawai pada jabatan yang tepat sesuai kemampuan yang dimiliki. Karena kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan padanya, tergantung pada keterampilan, pengetahuan serta minat. Jadi apabila mengadakan mutasi pegawai, baik terhadap pegawai lama ataupun pegawai baru tindakan itu harus dilakukan secara bijaksana, dengan memperhatikan terlebih dahulu bidang pengetahuan apa yang menjadi "interest" atau minat dan kemudian dapat juga disesuaikan dengan bakat dan kepribadian.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa motivasi dan mutasi merupakan bagian penting dari menciptakan kinerja pegawai secara maksimal. Karena itu keduanya memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain. Motivasi dilakukan untuk memacu kinerja karyawan, selain itu dibutuhkan mutasi jikalau motivasi tidak berhasil agar karyawan menyadari tugas dan tanggung jawabnya selain untuk menambah pengalaman dari pada karyawan itu sendiri untuk mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan.

Kinerja adalah kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dalam sebuah organisasi/instansi juga harus diperhatikan karena kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan juga

penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya kinerja juga membutuhkan manajemen agar hasil yang diperoleh dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang dituju oleh perusahaan. Tidak terkecuali untuk Instansi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II merupakan salah satu instansi pemerintah Republik Indonesia yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan menteri keuangan nomor 169/PMK.05/2012 Tanggal maret 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja vertikal Di Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan bertanggung jawab kepada Kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, yang mempunyai tugas dengan melaksanakan layanan kepada masyarakat berupa: Layanan pencairan dana APBN, Penatausahaan penerimaan Negara, penyusunan laporan keuangan dan melakukan bimbingan teknis kepada satuan kerja dalam pertanggung jawaban anggaran.

KPPN Medan II menganggap bahwa sumber daya dalam hal ini, pegawai merupakan aset yang sangat menentukan kinerja instansi. Motivasi dilakukan pada KPPN Medan II untuk menggerakkan diri karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari pada

perusahaan/instansi. Dan mutasi juga dilakukan agar lingkungan kerja pada unit-unit kerja ada perubahan. Juga adanya keinginan untuk memotivasi para pegawai agar dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, para pegawai akan lebih memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi serta memperoleh kesempatan terhadap suatu perubahan melalui program mutasi dari Instansi dalam hal ini Kantor Pelayanan Perbendahraan Negara (KPPN) Medan II. Program ini merupakan alternatif penting bagi KPPN Medan II dalam upaya untuk menyelenggarakan dan menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam instansi agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan sinergi baik secara vertikal maupun horizontal untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan organisasi. Pegawai juga diharapkan lebih bertanggungjawab lagi atas tugas yang sudah ditentukan oleh organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Jika pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya maka tujuan suatu instansi akan tercapai semua itu dapat terlaksanakan apabila organisasi/instansi mampu mengoptimalkan semua unit untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Namun sering kali, para pegawai mengabaikan pekerjaan mereka ketika kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan/Instansi.

Bahkan terkadang mereka seakan melupakan pekerjaan mereka dan lebih asyik berbincang terhadap sesama atau gadget mereka.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi objek penelitian. Adapun judul yang peneliti ajukan adalah **“Pengaruh Motivasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendahraan Negara Medan II”**.

## URAIAN TEORITIS

### 2.1 Kajian Pustaka

#### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang wajib harus diberikan oleh seorang pimpinan kepada para pegawainya, agar mereka memiliki semangat dan prestasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beberapa pendapat ahli dibawah ini menjelaskan berbagai pengertian motivasi, diantaranya:

Irham Fahmi (2016:100), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

“Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:219), “Motivasi adalah Pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Merle J. Moskowitz (2011:220), “Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku”.

Dari penjelasan diatas, maka penulis dapat simpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan atau hal yang mendasari seseorang berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri.

### 2.1.2 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow  
Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Dalam konsep motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya.



Sumber : Andri Feriyanto & Endang (2015:74)

Gambar 2.1 : Hierarki Kebutuhan Maslow

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Andri Feriyanto & Endang 2015:74) adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan rasa aman) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.

- c. *Social needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Seperti, interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
  - d. *Esteem needs* (kebutuhan untuk dihargai), seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil kerja individu.
  - e. *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, seperti kebebasan dan kesempatan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.
2. Teori X dan Y McGregor  
McGregor (dalam Malayu Hasibuan 2016:160), melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua yaitu:
    - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
    - b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
  3. Teori Dua Faktor Herzberg  
Dari hasil penelitian Herzberg (dalam Malayu Hasibuan 2016:157) mempunyai dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*job dissatisfier*). Faktor-faktor pemuas disebut juga "Motivator" dan penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor Higienis adalah meliputi: gaji/upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.
  4. Teori Tiga Kebutuhan McClelland  
Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi cadangan potensial. McClelland (dalam Malayu Hasibuan 2011:220), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas, penulis dapat simpulkan bahwa motivasi pada dasarnya muncul dikarenakan adanya keinginan yang ingin dicapai oleh seseorang atau pihak tertentu, baik dalam skala besar ataupun kecil.

### 2.1.3 Pengertian Mutasi

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal ataupun vertikal (promosi/demosi) didalam satu organisasi. Dalam dunia ketenagakerjaan, aktivitas pemindahan

dari satu bagian kebagian lain bukanlah kegiatan yang dianggap rahasia. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas kinerja karyawan yang menjadi tanggungjawabnya. Di bawah ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi, antara lain:

Menurut Samsudin (2012:253), "Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada perusahaan".

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman 2013:78), "Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasinya". Menurut Saydam (dalam Kadarisman 2013:79), mengatakan :

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia mencakup dua pengertian yaitu: kegiatan pemindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru atau sering disebut "alih tempat" (*tour of area*). Dan kegiatan pemindahan pegawai

dari satu tugas yang satu ketugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi sering disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*).

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis dapat simpulkan bahwa mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ketempat kerja lain, bisa pada lingkungan yang masih sama atau bahkan diluar lingkungan perusahaan sebelumnya, baik karena keinginan perusahaan ataupun karyawannya. Proses mutasi dari status semula kestatus yang lain dapat terjadi karena keinginan pegawai sendiri maupun kebijaksanaan manajemen lini atau manajemen tenaga kerja.

Ada beberapa tujuan mutasi, antara lain:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan terhadap karyawan
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya

8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk menghindari perselisihan antar sesama karyawan.

#### 2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Lebih lanjut penulis mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja dibawah ini:

Irham Fahmi (2016 : 176), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 9), “Kinerja karyawan (pegawai) atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indra Bastian (dalam Irham Fahmi, 2016 : 176), “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam skema strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah gambaran hasil yang diperoleh para karyawan/pegawai secara kualitas dan kuantitas atas tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam mencapai kinerja yang baik, ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaiannya (Anwar Mangku Prabu, 2014 : 13), yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *rality (knowledge + skill)*. Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivasi*)

Motivasi diartikan sebagai sifat (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif/pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka

bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja Motivasi diartikan sebagai sifat (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif/pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Husein Umar (dalam Anwar Mangku Prabu, 2014 : 18), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan,
2. Kejujuran karyawan,
3. Inisiatif,
4. Kehadiran,
5. Sikap,
6. Kerjasama,
7. Keandalan,
8. Pengetahuan tentang pekerjaan,
9. Tanggung jawab, dan
10. Pemanfaatan waktu.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, JL.Pangeran Diponegoro No.30A, Medan. Proses

penelitian berlangsung pada bulan Mei 2017 sampai bulan Agustus 2017. Kedudukan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II berada tepat di jantung Kota Medan yaitu di Gedung Keuangan Negara I Medan lantai 1 yang terletak di Jalan Pangeran Diponegoro Kota Medan Propinsi Sumatera Utara, bersebelahan dengan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II yang berjumlah 35 orang.

#### b. Sampel

Karena jumlah sampel yang kurang dari 100 orang, maka populasi secara keseluruhan akan digunakan sebagai sampel-sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 35 orang responden, dan dengan teknik pengambilan *full random sampling*.

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi ( $x_1$ )
  - a. Penghargaan
  - b. Tujuan
  - c. Daya Pendorong
  - d. Promosi Jabatan
  - e. Kreativitas

2. Mutasi ( $x_2$ )
  - a. Pengalaman
  - b. Pengetahuan
  - c. Kecakapan
  - d. Jangka Waktu
  - e. Loyalitas
3. Kinerja Pegawai (Y)
  - a. Kejujuran
  - b. Tanggung Jawab
  - c. Kerja sama
  - d. Kedisiplinan
  - e. Ketaatan

### 3.4 Jenis Data dan Sumber Data

- a. Jenis Data  
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.
- b. Sumber Data  
Angket / Kuesioner.

Tabel 3.2 :Skala Pengukuran Likert/Pedoman Pemberian Skor

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :Data Diolah Oleh Penulis (2017)

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)
2. Observasi (*Field Research*)

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif
2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Motivasi

$b_2$  = Koefisien Regresi Mutasi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Mutasi

e = Standart Error

### 3.6.2 Uji Kualitas Instrumen

1. Uji validitas

Untuk membandingkan valid tidaknya instrumen ditentukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan koefisien dengan nilai tabel koefisien pada taraf signifikan 5 % atau taraf kepercayaan 95 %. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ : maka alat ukur yang digunakan Valid
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ : maka alat ukur yang digunakan Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kaidah keputusan dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan alpha tertentu dan derajat kebebasan

(degree of freedom)  $n-1$ , atau nilai Cronch Bach's Alpha  $> 0.6$ .

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, maka diperlukan asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk menguji t dari analisis jalur dilakukan dengan menentukan nilai kritis terlebih dahulu. Yaitu dengan menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% atau 0,05 dengan tingkat kebebasan 95%. Pada uji t ini ditentukan nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel sedangkan  $t_{hitung}$  dihitung dengan menggunakan program SPSS.

Keputusan menerima atau menolak hipotesis dapat dilakukan melalui kriteria-kriteria berikut :

- a. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% atau alpha 5%.
- b. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh antara mutasi terhadap kinerja pegawai diterima apabila

$t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% atau alpha 5%.

## 2. Uji F

Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji f dengan rumus sebagai berikut:

Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah :

$H_0$  :  $b=0$ , artinya Motivasi dan Mutasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II.

$H_a$  :  $b \neq 0$ , artinya Motivasi dan Mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II terhadap variabel berikut :

### 3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Adapun rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket : KD= Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadran Koefisien Korelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

#### 4.1.2 Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II

Medan yang dikenal sebagai Kota terbesar di Sumatera Utara menjadi tempat berdirinya KPPN Medan II. Lahir sejak bulan Juli tahun 2005, KPPN Medan II menjadi instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Penetapan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II sebagai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Percontohan dilakukan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor : KEP-172/PB/2007 tentang Penetapan KPPN Percontohan di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan tanggal 26 Juli 2007

#### 4.1.3 Visi, Misi, Motto, dan Janji Layanan

##### 1. Visi KPPN Medan II

Visi KPPN Medan II adalah "Menjadi Pengelola Perbendaharaan Negara yang profesional, modern, dan

- akuntabel guna mewujudkan manajemen keuangan pemerintah yang efektif dan efisien”
2. Misi KPPN Medan II adalah :
    - a. Memantapkan pelaksanaan sistempencairan dana yang transparan dan akuntabel;
    - b. Mewujudkan pengelolaan Kas Negara yang transparan dan akuntabel;
    - c. Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik;
    - d. Meningkatkan pengelolaan administrasi dan kualitas SDM;
    - e. Memenuhi kebutuhan saran dan prasarana;
    - f. Meningkatkan kualitas penyusunan laporan keuangan secara cepat, tepat, dan akurat.
  3. Motto KPPN Medan II  
Dalam mengimplementasikan visi dan misi tersebut, KPPN Medan II menerapkan motto pelayanan “Layanan prima bagi semua : HORAS BANG !! (Hasilnya Orang Senang dan Bangga)”.
  4. Janji Layanan  
Motto yang dibuat tersebut cukup beralasan untuk diterapkan, mengingat KPPN Medan II sebagai kantor pelayanan perlu lebih mendekatkan diri secara psikologi kepada semua mitra kerja. Pelayanan diberikan dengan setulus hati dalam konteks komunikasi dua arah dalam rangka pengelolaan keuangan negara yang professional dan tanpa dipungut biaya (gratis).

Untuk itu KPPN Medan II menerapkan janji layanan :

- a. Layanan diberikan secara cepat, tepat, dan akurat.
- b. Layanan diberikan tanpa biaya.
- c. Layanan diberikan secara transparan.

## 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

### 4.2.1 Metode Analisis Deskriptif.

1. Jenis Kelamin Responden  
Berdasarkan hasil penelitian dari total 35 responden, 19 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 54,2%, sementara 16 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 45,8%. Maka dapat dilihat mayoritas pegawai/responden berjenis kelamin laki-laki.
2. Usia Responden  
Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 22.9%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 34.2%, responden yang berusia 50-59 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 42.9%.
3. Tingkat Pendidikan Responden  
Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lebih banyak responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang atau 54.3%, kemudian berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2.9%, berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 13 orang atau

37.1%, berpendidikan D1 yaitu 2 orang atau 5.7%.

#### 4.2.2 Deskriptif Statistik

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui nilai minimum jawaban responden terhadap Motivasi sebesar 2,80, terhadap Mutasi sebesar 2,40, terhadap Kinerja Pegawai sebesar 2,40. Nilai maximum jawaban responden terhadap Motivasi sebesar 4,60, terhadap Mutasi sebesar 4,60, terhadap Kinerja Pegawai sebesar 4,40. Nilai data tengah (Mean) jawaban responden terhadap Motivasi sebesar 3,7486, terhadap Mutasi sebesar 3,6514, terhadap Kinerja Pegawai sebesar 3,5257.

### 4.3 Hasil Uji Kualitas Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

##### 1. Uji Validitas Variabel ( $X_1$ )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Mot1	0,517	0,344	Valid
Mot2	0,717	0,344	Valid
Mot3	0,619	0,344	Valid
Mot4	0,670	0,344	Valid
Mot5	0,550	0,344	Valid

Sumber :Data *Output* SPSS

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel Motivasi ( $X_1$ ) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

##### 2. Uji Validitas Variabel ( $X_2$ )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Mut1	0,769	0,344	Valid
Mut2	0,623	0,344	Valid
Mut3	0,754	0,344	Valid

Mut4	0,620	0,344	Valid
Mut5	0,653	0,344	Valid

Sumber :Data *Output* SPSS

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel mutasi ( $X_2$ ) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

##### 3. Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KP1	0,731	0,344	Valid
KP2	0,649	0,344	Valid
KP3	0,836	0,344	Valid
KP4	0,767	0,344	Valid
KP5	0,622	0,344	Valid

Sumber :Data *Output* SPSS

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

##### 1. Skala Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Cronbach Alpha 0,854 nilai tersebut  $\geq 0,6$ . Jadi dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Motivasi ( $X_1$ ) ini adalah reliabel ( $0,854 \geq 0,6$ ).

##### 2. Skala Mutasi

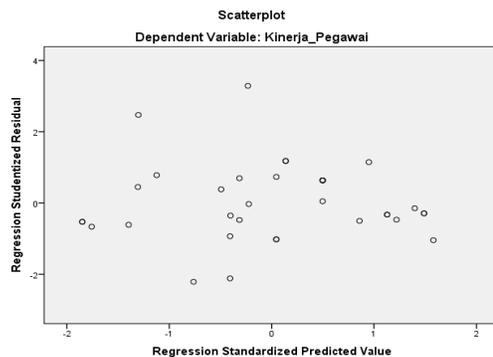
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Cronbach Alpha

0,874 nilai tersebut  $\geq 0,6$ . Jadi dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Motivasi ( $X_1$ ) ini adalah reliabel ( $0,874 \geq 0,6$ ).

3. Skala Kinerja Pegawai  
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Cronbach Alpha 0,806 nilai tersebut  $\geq 0,6$ . Jadi dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Motivasi ( $X_1$ ) ini adalah reliabel ( $0,806 \geq 0,6$ ).

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Heteroskedastisitas



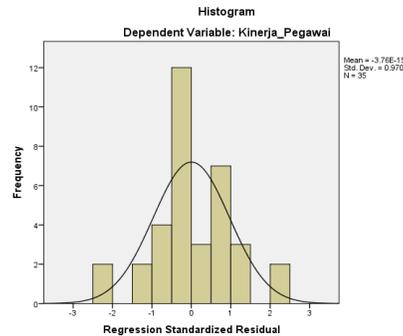
Sumber : Data Output SPSS  
Gambar 4.2 : Scatterplot

Keterangan :

Dari grafik scatterplot bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang terbesar diatas maupun diangka nol pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### 4.4.2 Uji Normalitas

1. Pendekatan Histogram



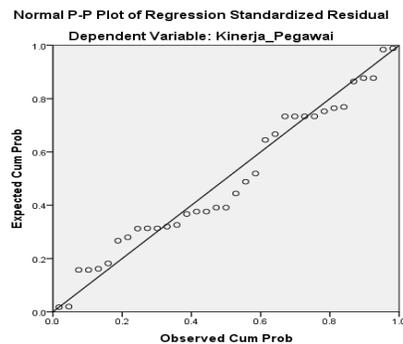
Sumber : Data Output SPSS

Gambar 4.3 : Histogram

Keterangan :

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel terdistribusi secara normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang terbentuk lonceng.

2. Pendekatan Normal pp plot



Sumber : Data Output SPSS

Gambar 4.4 Normalitas PP Plot

Pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Namun seringkali data kelihatan normal karena mengikuti garis normal, padahal belum tentu data tersebut berdistribusi normal.

3. Metode Statistik Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0.126 dengan signifikan pada Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,172 diatas pada tingkat signifikan 0,05 atau Asymp.sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Motivasi dan Mutasi, sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,050 + 0,697 X_1 + 0,236 X_2$$

1. Nilai *Constant* (a) = 0,050 = konstanta  
Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,050 menjelaskan bahwa tanpa adanya  $X_1$  (Motivasi) dan  $X_2$  (Mutasi) maka perolehan Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,050.
2. Nilai  $b X_1 = 0,697$  memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,697. Nilai koefisien menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi dan Mutasi sebesar 1 persen, maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,697 dengan asumsi variabel

independen yang lain dianggap konstan.

3. Nilai  $bX_2 = 0,236$  memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,236. Nilai koefisien menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi dan Mutasi sebesar 1 persen, maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### 4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)
  1. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari Nilai  $t_{hitung}$  (3,945) >  $t_{tabel}$  (2,037), dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya bila Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.
  2. Variabel Mutasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai  $t_{hitung}$  (1,435) < nilai  $t_{tabel}$  (2,037) dan tingkat signifikan  $0,161 > 0,05$  (lebih tinggi dari taraf signifikan), artinya walaupun ditingkatkan satu-satuan Mutasi tidak akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,236.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 37,670 sedangkan nilai

$F_{tabel}$  yang diperoleh dengan  $dk = 35 - 2 = 33$  dan taraf kesalahan 5% adalah 3,29 jika dibandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  maka dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,670 > 3,29$ ) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan mutasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II atau dengan kata lain hipotesis yang dirumuskan dapat diterima.

#### 4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari nilai Adjust R Square yang diperoleh sebesar 0,683. Hal ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel Motivasi, dan Mutasi adalah sebesar 68,3% terbilang sedang terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti promosi jabatan, insentif, struktur organisasi.

#### 4.8 Pembahasan

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memberikan dorongan baik berupa moril maupun materi. Selain itu mutasi juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai lewat pengalaman baru yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel  $X_1$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,945 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  dengan nilai signifikan  $0,000 <$  nilai  $\alpha$  sebesar  $0,05$ , yang artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel  $X_2$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,435 <$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  dengan nilai signifikan  $0,161 >$  nilai  $\alpha$  sebesar  $0,05$ , yang artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara berdasarkan uji  $F$  (Simultan) dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,670 > 3,29$ ) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan mutasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II atau dengan kata lain hipotesis yang dirumuskan dapat diterima.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) yang diperoleh sebesar 0,683. Hal ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel Motivasi, dan Mutasi adalah sebesar 68,3% terbilang kuat terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti

promosi jabatan, insentif, struktur organisasi.

Sementara hasil analisis regresi linear berganda variabel motivasi ( $X_1$ ), mutasi ( $X_2$ ) mempunyai arah positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya apabila Motivasi ( $X_1$ ), mutasi ( $X_2$ ) dilakukan dengan baik maka secara otomatis akan meningkat kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.945 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037 dengan nilai signifikan 0,000 < nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, yang artinya variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II. Dari tabel 4.17 maka diperoleh nilai  $R^2 = 0.702$ , artinya motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu 70.2%.

2. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Kemudian variabel Mutasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.435 < nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037

dengan nilai signifikan 0,161 > nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, yang artinya variabel Mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 4.17 maka diperoleh nilai  $R^2 = 0.702$ , artinya mutasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu 70.2%.

uji Simultan (F), diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (37,670 > 3,29) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan mutasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II atau dengan kata lain hipotesis yang dirumuskan dapat diterima. Dari tabel 4.17 diperoleh nilai  $R^2 = 0.683$ , artinya motivasi dan mutasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu 68.3%.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Motivasi dan Mutasi, sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,050 + 0,697 X_1 + 0,236 X_2$$

Dalam hal ini apabila terjadi kenaikan Motivasi dan Mutasi sebesar 1 persen, maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,697 untuk  $X_1$  dan 0,236 untuk  $X_2$  dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang antara lain keterbatasan waktu untuk melakukan survei penelitian pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, sehingga kuesioner memiliki keterbatasan jawaban yang terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, adapun saran penulis berikan adalah :

1. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II hendaknya mempertahankan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai agar kinerja pegawai semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Motivasi dan mutasi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II semakin baik dan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan Kinerja Pegawai dan meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II hendaknya mempertahankan kinerjanya yang positif dan lebih meningkatkan kinerja tersebut sehingga instansi tersebut memperhatikan profesional kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi. Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri. 2015. Pengantar Manajemen (3 In 1). Cetakan Ke-1. Kebumen: Mediaterras
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen ; Dasar, Pengertian dan Masalah. Cetakan ke-9 Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-19 Jakarta: PT. Bumi Aksar
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke-7 Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya

- Manusia                      Perusahaan,  
Bandung:PT.                      Remaja  
Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. Manajemen  
Sumber Daya Manusia,  
Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ridwan. 2012. Pengantar Manajemen  
I, Yogyakarta: Andi Offset
- Samsudin, Sadil. 2010. Manajemen  
Sumber Daya Manusia.  
Cetakan Ke-3. Bandung: CV.  
Pustaka Setia
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif R&D.  
Cetakan Ke-21. Bandung:  
Alfabeta