



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BALAI BESAR PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN BIOTEKNOLOGI DAN SUMBER DAYA GENETIK  
PERTANIAN (BB BIOGEN)**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh :

Munadia Ihsana  
021117160

[ihsanamunadia@gmail.com](mailto:ihsanamunadia@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**2022**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BALAI BESAR PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN BIOTEKNOLOGI DAN SUMBER DAYA GENETIK  
PERTANIAN (BB BIOGEN)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

## **LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 18 September 2021 dan berakhir tanggal 12 Juli 2022

Dengan ini Menyatakan bahwa,

Nama : Munadia Ihsana L/P\*)  
NPM : 021117160  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Skripsi  
Ketua Komisi : Dr.Ir.Radjab Tampubolon.  
Anggota Komisi : Angka Priatna, SE., M.M.  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)

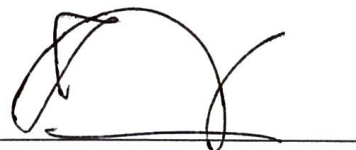


Anggota Komisi Pembimbing  
(Angka Priatna, SE., M.M)



Mengetahui,

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BALAI BESAR PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN BIOTEKNOLOGI DAN SUMBER DAYA GENETIK  
PERTANIAN (BB BIOGEN)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu ,tanggal 20 Juli 2022

Munadia Ihsana

021117160

Menyetujui,

**Ketua Penguji Sidang**

(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



---

**Ketua Komisi Pembimbing**

(Dr. Ir. Radjab Tampubolon)



---

**Anggota Komisi Pembimbing**

(Angka Priatna, S.E., M.M.)



---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Munadia Ihsana

NPM : 021117160

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber  
Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022



Munadia Ihsana  
021117 160

**@ Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

MUNADIA IHSANA. 021117160. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen). Di bawah bimbingan : Dr. Ir.Rajab Tampubolon & Angka Priatna, S.E, MM. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang Positif antara Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode populasi atau sensus karena peneliti mengambil seluruh responden dengan total 57 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik SPSS versi 25 untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji T, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (2) variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (3) variable motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

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

## PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)”** ini dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam menyusun Proposal ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Kepada Orang tua saya Bapak Alm. Empur Purwadi dan Ibu Iis Sumarsih yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E, M.Acc Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., ,MM., CA. Selaku Asisten Prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Ir. Rajab Tampubolon selaku ketua komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak Angka Priatna, SE., M.M. selaku anggota komisi Pembimbing yang telah membantu dan memberi masukan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu selamaPerkuliahahan.
11. Teman-teman terdekat semasa kuliah yaitu Dinda Ariyani, Dwi Susanti, Restiani Tsalasatun Cihay, Resti Andini, Audi Suci Fakhirah, Umida Kartika, Atika Ad'ha Rahmalina. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
12. Kepada Teman-teman Kelas E dan F Management angkatan 2017 yang senantiasa memberikan motivasi, dan semangat dalam bertukar pikiran selama pengerjaan skripsi ini.
13. Kepada Subkoordinator Kepegawaian Bapak Kartono S.ST dan Ibu Entin Sutinah yang selalu memberi masukan dan arahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai.



14. Bagian Kepegawaian Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan Pengarahan saat melakukan magang.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Harapan saya semoga penelitian ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pihak lain yang membutuhkan.

Bogor, Juli 2022

Munadia Ihsana

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKA.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi– Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Kinerja Karyawan .....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	14
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.2.4 Indikator Kinerja .....	15
2.3 Motivasi Kerja .....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	17
2.3.3 Jenis Motivasi Kerja.....	17
2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja .....	18
2.3.5 Indikator Motivasi .....	18
2.4 Kompensasi .....	19
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	19
2.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	21
2.4.3 Tujuan Kompensasi.....	21
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21

2.4.5	Indikator Kompensasi .....	22
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	22
2.5.1	Penelitian Sebelumnya .....	22
2.5.2	Kerangka Pemikiran .....	23
2.6	Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Objek,Unit Analisis .....	27
3.2.1	Objek .....	27
3.2.2	Unit Analisis.....	27
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	27
3.3	Jenis Data dan Sumber Data .....	28
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	28
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	28
3.4	Operasional Variabel.....	28
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.7	Kalibrasi Instrumen.....	31
3.7.1	Uji Validitas .....	32
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.8	Metode Pengolahan /Analisis Data .....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	37
1.	Uji Normalitas .....	37
2.	Uji Multikolinearitas .....	37
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.8.3	Regresi Linear Berganda.....	38
3.8.4	hipotesis .....	39
3.8.4.1	Uji T .....	39
3.8.4.2	Uji F.....	40
3.8.5	Analisis Koefisiensi Determinasi .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
4.1.1.	Sejarah.....	42
•	Visi.....	43
•	Misi .....	43
4.1.2.	Struktur Organisasi .....	44
4.1.3.	Tugas dan Wewenang .....	45
4.1.4	Profile Responden.....	45
4.2	Deskriptif .....	46
4.3.1	Hasil rata-rata tanggapan Responden.....	67
4.43	Pengujian Data .....	72

4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	72
	1. Uji Normalitas .....	72
	• Metode Grafik Histogram.....	72
	• Metode Normal P-Plot.....	73
4.4.3	Uji Multikolinearitas .....	74
4.4.4	Uji Heteroskedastitas .....	74
	1. Metode Grafik .....	74
	2. Metode Uji glejser.....	75
4.4.5	Regresi Linear Berganda.....	76
4.4.6	Uji Hipotesis .....	77
	1. Uji T .....	77
	2. Uji F.....	78
4.4.7	Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	80
4.5	Pembahasan.....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	83
5.2	Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Unsur-unsur penilaian kinerja Karyawan BB Biogen.....	1
Tabel 1.2.Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan BB Biogen .....	2
Table 1.3. Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	4
Table 1.4. Rekapitulasi Absensi Pegawai Januari- Desember 2017 .....	5
Table 1.5. Rekapitulasi Absensi Pegawai Januari- Desember 2018 .....	5
Table 1.6. Rekapitulasi Absensi Pegawai Januari- Desember 2019 .....	6
Tabel 1.7. Jenis Pemberian Kompensasi BB Biogen.....	7
Tabel 2.5. Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	32
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2) .....	33
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	33
Tabel 3.5. Uji Reliabilitas (X1) .....	34
Tabel 3.6. Uji Reliabilitas (X2).....	35
Tabel 3.7. Uji Reliabilitas (Y).....	36
Tabel 3.8. Keterangan Skala Likert Variabel X (X <sub>1</sub> Dan X <sub>2</sub> ) .....	37
Tabel 3.9. Keterangan Skala Likert Variabel Y .....	37
Tabel 4.1. Data Pegawai Berdasarkan Jenis kelamin.....	46
Tabel 4.2. Data Pegawai Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3. Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Table 4.4. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 4.5. Gaji Yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan pangan dan papan.....	47
Tabel 4.6.Gaji Yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.....	48

Tabel 4.7. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup .....	48
Tabel 4.8. Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan damai.....	49
Tabel 4.9. Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman.....	49
Tabel 4.10. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik .....	50
Tabel 4.11. Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik ....	50
Tabel 4.12. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.....	51
Tabel 4.13 Suasana kerja menyenangkan dan nyaman .....	51
Tabel 4.14. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja selama ini .....	52
Table 4.15. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan .....	52
Table 4.16. Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan .....	53
Table 4.17. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang .....	53
Table 4.18. Ingin Mengembangkan Kemampuan selama bekerja .....	54
Tabel 4.19. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.....	54
Tabel 4.20. Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya .....	55
Tabel 4.21. Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya ...	56
Tabel 4.22. Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.....	56
Tabel 4.23. Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.....	57
Table 4.24. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja. ....	57
Table 4.25. Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi..	58

Table 4.26. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan. ....	59
Tabel 4.27. Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.....	60
Tabel 4.28. Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.. ....	60
Tabel 4.29. Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan .....	61
Tabel 4.30. Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik. ....	61
Tabel 4.31. Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan.....	62
Tabel 4.32. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.....	62
Tabel 4.33. Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan .....	63
Tabel 4.34. Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik ....	63
Tabel 4.35. Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin .....	64
Tabel 4.36 Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan .....	64
Tabel 4.37. Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan ....	65
Table 4.38. Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang Dikerjakan .....	65
Table 4.39. Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu .....	66
Table 4.40. Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat .....	67
Table 4.41. Saya Menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.....	67
Tabel 4.42. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. ....	68

Tabel 4.43. Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif .....	68
Tabel 4.44. Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya .....	68
Table 4.45 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) .....	69
Tabel 4.46. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi .....	70
Table 4.47 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) .....	71
Tabel 4.48. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi .....	72
Table 4.49 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) .....	73
Tabel 4.50. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi .....	74
Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
Table 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	78
Table 4.54. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) .....	79
Table 4.55. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	81
Table 4.56. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Rekapitulasi Absensi Pegawai.....	6
Gambar 2.5. Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis .....	40
Gambar 4.1. Uji Normalitas Grafik Histogram .....	71
Gambar 4.2. Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot.....	72
Gambar 4.3. Uji Heteroskrdastisitas metode grafik.....	73
Gambar 4.4. Kurva Uji T Variabel X1 terhadap Y.....	80
Gambar 4.5. Kurva Uji T Variabel X2 terhadap Y.....	80
Gambar 4.6. Kurva Uji F .....	82

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi. Karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuannya, tentunya suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar suatu sistem ini berjalan dengan efektif agar dapat tercapainya pegawai yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Kinerja juga dapat diukur dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atau dorongan kepada pegawai agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu kompensasi juga merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai karena kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi dan kompensasi berjalan dengan optimal dan baik maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau instansi, karena dengan motivasi kerja seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. “Menurut

Hasibuan (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan “Menurut Robbins dan Judge (2013), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Selain motivasi kerja faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi juga merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai karena kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi dan kompensasi berjalan dengan optimal dan baik maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami kemajuan atau peningkatan. “ Menurut sedarmayanti (2013) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut wirawan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar No. 3A Kampus Penelitian Cimanggu Bogor 16111. Merupakan salah satu lembaga penelitian nasional di Indonesia. BB Biogen adalah unit pelaksana teknis yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Balitbangtan, berdasarkan peraturan menteri pertanian nomor 44 tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis lingkup badan penelitian dan pengembangan pertanian, dalam melaksanakan tugasnya BB Biogen menyelenggarakan fungsi salah satunya adalah pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, dan penataan barang milik

negara. Uraian tugas pada subkoordinator kepegawaian meliputi: melakukan persiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran subkoordinator kepegawaian, melakukan penyusunan bahan rencana kebutuhan pegawai, melakukan urusan tata usaha kepegawaian, menyiapkan bahan evaluasi kinerja pegawai, melakukan penyimpanan pemeliharaan dokumen kegiatan subkoordinator kepegawaian. Oleh karena itu, pengelolaan kepegawaian menjadi sangat penting.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal, dan banyak kendala yang sering terjadi, dimana masalah-masalah sumber daya manusia, kehadiran, maupun kompensasi, hal tersebut terjadi karena masih kurang tingginya tingkat motivasi kerja dan kompensasi karyawan balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen). Rendahnya motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat kinerja karyawan pada balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen). Indikator penilaian yang di tetapkan oleh pemerintah terhadap balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen) adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1. unsur-unsur penilaian kinerja karyawan BB Biogen

No.	Unsur-unsur penilaian kinerja	
	Sasaran kinerja pegawai	Perilaku kerja
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

(Sumber: Kepegawaian BB Biogen)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja terdiri dari Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang memiliki bobot sebesar 40%.

Table 1.2 Rata-Rata Hasil Penilaian Prilaku Karyawan BB Biogen Tahun 2017-2019

Target kerja	Tahun					
	2017		2018		2019	
Indikator	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Orientasi pelayanan	82,10	Baik	81,70	Baik	82,61	Baik
Integritas	80,79	Baik	81,89	Baik	82,70	Baik
Komitmen	81,41	Baik	81,27	Baik	82,61	Baik
Disiplin	80,37	Baik	81,07	Baik	82,61	Baik
Kerjasama	80,65	Baik	80,07	Baik	82,50	Baik
Total	405,32		406,00		413,03	
Rata-rata	81,06		81,2		82,60	

(Sumber : Kepegawaian BB Biogen)

Padatabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik pertanian. Dari indikator tersebut hasil nilai kinerja dari tahun 2017-2019 selalu ada kenaikan dalam hasil penilaian kinerjanya. Tetapi setelah saya amati dengan seksama maka ada kecenderungan yang terjadi yaitu rata-rata penilaian kinerja dari tahun 2017 memiliki nilai rata-rata sebesar 81,06% dan pada tahun 2018 rata-ratanya sebesar 81,2% dan di tahun 2019 memiliki rata-rata sebesar 82,60%. Termasuk dalam kriteria penilaian kinerja baik yang meliputi perilaku kinerja dan hasil kerja karyawan tetapi di dalam organisasi atau perusahaan menginginkan penilaian kinerja karyawan diatas rata-rata penilaian 91-100 % yang termasuk dalam kriteria penilaian kinerja sangat baik.

Tabell.3 Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Standar Nilai Kinerja Balai besar Penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian		
N0.	Nilai (%)	Kriteria Nilai
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 Kebawah	Sangat Kurang

(Sumber : Kepegawaian BB Biogen)

Dari data tabel 1.3 dapat dilihat Pencapaian kinerja secara keseluruhan dan predikat yang didapatkan. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja pegawai

yaitu jika melihat dari intervalnya itu mendapatkan penilaian baik , namun organisasi atau instansi menginginkan penilaian kinerja karyawan ini berada pada rata-rata penilain 91-100 yaitu kategori sangat baik. Maka dari itu harus ditingkatkan lagi agar manajemen perusahaan menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan pelayanan diatas standar dan hasil kerja yang minim kesalahan atau sangat baik.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Pegawai BB Biogen  
Januari – Desember 2017

Bulan	Jumlah pegawai	Alfa	Izin	sakit	Cuti	Jumlah ketidakhadiran Pegawai
Januari	187	2	10	2	-	14
Februari	187	1	7	4	-	12
Maret	187	-	8	3	2	13
April	187	1	6	5	-	12
Mei	187	2	7	-	1	10
Juni	187	3	10	6	2	21
Juli	187	2	14	5	3	24
Agustus	187	1	7	3	1	12
September	187	1	11	2	-	14
Oktober	187	2	10	-	-	12
November	187	3	7	-	-	10
Desember	187	2	8	2	2	14
Total		20	109	32	11	172

(Sumber : Kepegawaian BB Biogen 2017)

Tabel1.5. Rekapitulasi Absensi Pegawai BB Biogen  
Januari – Desember 2018

Bulan	Jumlah pegawai	Alfa	Izin	sakit	Cuti	Jumlah ketidakhadiran Pegawai
Januari	174	2	10	2	2	16
Februari	174	1	7	6	-	14
Maret	174	-	9	5	-	14
April	174	1	6	4	1	12
Mei	174	1	8	-	-	9
Juni	174	2	14	5	1	22
Juli	174	2	11	5	2	20
Agustus	174	1	8	4	3	16
September	174	1	12	3	-	16
Oktober	174	2	11	-	-	13
November	174	3	7	2	2	14
Desember	174	2	10	1	-	13
Total		17	113	37	11	179

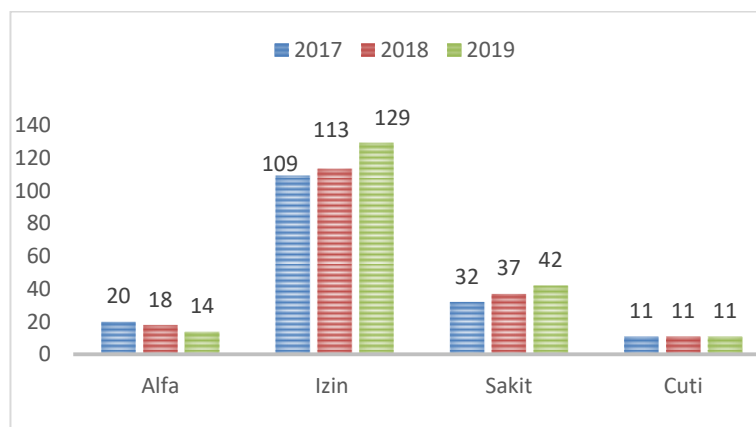
(Sumber :Kepegawaian BB Biogen 2018)

Tabel1.6 Rekapitulasi Absensi Pegawai BB Biogen  
Januari – Desember 2019

Bulan	Jumlah pegawai	Alfa	Izin	sakit	Cuti	Jumlah ketidakhadiran Pegawai
Januari	155	2	7	5	-	16
Februari	155	1	10	3	-	14
Maret	155	1	8	4	2	13
April	155	2	11	5	-	20
Mei	155	1	8	-	1	9
Juni	155	-	15	4	2	20
Juli	155	1	10	6	3	18
Agustus	155	1	12	3	1	18
September	155	-	10	4	-	14
Oktober	155	-	9	5	-	14
November	155	3	11	-	-	16
Desember	155	2	18	3	2	23
Total		14	129	42	11	195

(Sumber :Kepegawaian BB Biogen 2019)

Pada tabel 1.4 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi pertanian dan Sumber Daya Genetik Pertanian Sepanjang tahun 2018 sampai tahun 2019 berdasarkan pada tabel tersebut di ketahui jumlah kehadiran yang tidak stabil. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai yang alfa,izin,sakit, dan cuti setiap tahunnya bertambah. Pada tahun 2017 jumlah pegawai yang alfa,izin,sakit, dan cuti sebanyak 179 orang, lalu pada tahun 2019 mengalami peningkatan yaitu pegawai yang alfa,izin,sakit, dan cuti sebanyak 195 orang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah absensi pegawai meningkat dan belum terlihat baik.



Gambar 1. Grafik absensi Pegawai Tahun 2017-2019

Pada gambar 1.1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian sepanjang tahun 2017 sampai dengan 2019 dengan berbagai alasan. Tingkat Ketidakhadiran tertinggi di bulan Desember di mana pengajuan alfa, izin, sakit, dan cuti sebanyak 195 orang karyawan. Kemungkinan hal ini terjadi karena adanya liburan akhir tahun. Hal ini menjadi acuan untuk menjadikan masalah yang dialami oleh para pegawai pada instansi tersebut. Bila dilihat dari perpektif sumber daya manusia maka terlihat jelas pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kinerjanya.

Tabel.1.7 Jenis Pemberian Kompensasi BB Biogen

Kompensasi	Jenis	Nominal (Rp)	Keterangan
Financial	Gaji	Rp. 3.981.600	Dibayar setiap bulan
	THR	Rp. 3.981.600	Dibayar setiap tahun
	Tunjangan Kinerja	Rp. 3.510.400	Dibayar setiap bulan

(sumber: Kepegawaian BB Biogen)

Kompensasi finansial yang diberikan Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) diantaranya adalah gaji pokok sebesar Rp. 3.981.600 berdasarkan golongan dan masa kerja pegawai dan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar satu kali gaji sesuai dengan peraturan pemerintah yang diberikan kepada karyawan. Lalu tunjangan Kinerja pegawai sebesar Rp. 3.510.400 berdasarkan grade pegawai dan diberikan kepada karyawan satu bulan sekali apabila target perbulannya tercapai.

Sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi.



Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :  
**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi dikarenakan penurunan angka motivasi yang disebabkan kurangnya tingkat apresiasi kinerja dan dorongan yang di dapat oleh pegawai dari pimpinan.
2. Adanya faktor - faktor yang menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai di karenakan pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi yang kurang memuaskan bagi pegawai.
3. Karyawan belum bisa bekerjasama dalam prestasi kerja oleh karena itu Prestasi karyawan dan penilaian kinerja Karyawan harus lebih ditingkatkan kembali.
4. Adanya faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di karenakan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Penelitian BB Biogen. Dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan tugas metode penelitian. Penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki agar dapat

memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimanapengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Penelitian BB Biogen ?
2. Untuk mengetahui bagaimanapengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Penelitian BB Biogen ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Besar Penelitian BB Biogen.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengalaman Mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Bagi seluruh karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen), hasil penelitian dapat diterima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegiatan penelitian yang dilakukan merupakan pengalaman yang sangat berharga dan besar manfaatnya, diantaranya :

1. Bagi penulis, Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.
2. Bagi penelitian selanjutnya Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) umumnya adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen yang mengkhususkan dan mengatur manajemen dari aspek manusianya. Dalam organisasi pada sumber daya manusia yang dikelola itu sangat lah penting karna manusia lah yang melakukan segala kegiatan didalam organisasi tersebut.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2012) : “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2017) : “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2016) : “manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cabang dari ilmu manajemen yang mengatur hubungan serta peranan manusia secara efektif dan efisien agar terciptanya tujuan yang sama antara organisasi, tenaga kerja dan masyarakat.

### 2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. .Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### 2. Fungsi Operasional

##### 1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

##### 2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

##### 3) Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Bangun (2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya serta dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, tujuan dilakukannya penilaian kerja secara khusus adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pelatihan.

Moehariono (2012), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profit. Hal inilah yang dapat menentukan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Siswanto, 2010).

### **2.2.2 Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2010) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

### **2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dari sistem manajemen kinerja menurut Noe (2011) terdapat 3 (tiga) macam, yaitu : strategis, administrasi dan pengembangan.

1. Tujuan Strategis Pertama dari yang terpenting, sistem manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawan dengan sasaran organisasi. Salah satu strategi utama yang dilakukan adalah mendefinisikan hasil, perilaku, dan sampai batas tertentu, kemudian mengembangkan sistem pengukuran dan umpan balik yang akan memaksimalkan sejauh apa para karyawan menunjukkan berbagai karakteristik, terlibat dalam perilaku dan memperlihatkan hasil-hasilnya.
2. Tujuan Administrasi  
Organisasi-organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja (khususnya penilaian kinerja) pada banyak keputusan administrasi : administrasi gaji (kenaikan gaji), promosi, pemeliharaan, penghentian tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pengakuan atas kinerja individu.
3. Tujuan Pengembangan

Tujuan ketiga dari manajemen kinerja adalah mengembangkan para karyawan yang efektif pada pekerjaannya. Ketika para karyawan tidak melakukan yang seharusnya, manajemen kinerja berusaha meningkatkan kinerjanya. Umpan balik yang diberikan selama proses evaluasi kerja seringkali menjadi titik-titik kelemahan dari para karyawan. Idealnya, bagaimanapun juga, sistem manajemen kinerja tidak hanya mengidentifikasi kekurangan dari aspek-aspek kinerja karyawan, tetapi juga menyebabkan kekurangan tersebut, misalnya kekurangan keterampilan, masalah motivasi, atau beberapa rintangan menahan karyawan kembali.

#### **2.2.4 Indikator-Indikator dari Variabel Kinerja Karyawan**

Berikut indikator kinerja pegawai menurut menurut Mangkunegara (2017) adalah :

##### **1. Kualitas**

pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas yang di maksud merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit , jumlah siklus , aktivitas yang di selesaikan .

##### **3. Pelaksanaan Tugas**

Adalah seberapa jauh pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan .

##### **4. Tanggung Jawab**

Yaitu meliputi siap bertanggungjawab terhadap konsekuensi dan resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

### **2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).



Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi menurutu Standford (dalam Mangkunegara 2016) mendefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Cormick (dalam Mangkunegara 2016) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Baron, et.al dalam Mangkunegara (2015) bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dari ketiga pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri yang memengaruhi interaksi antara perilaku seseorang dengan lingkungannya, dalam rangka mengarahkan perilaku tersebut ke suatu tujuan

Dengan motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan visi, misi dan strategi usaha sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bersikap dan bertindak guna mencapai hasil kerja yang optimal. Jadi sebuah perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para karyawannya. Dengan demikian, motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2012), adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

### 2.3.2 Teori Motivasi Kerja

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Untuk variabel motivasi kerja yang dijadikan dasar acuan adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis: makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- b) Kebutuhan akan rasa aman: keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c) Kebutuhan sosial: kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan akan penghargaan: faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan atau diatas tingkat itu (Robbins dan Coulter, 2010).

### 2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Motivasi Positif

Sering kali disebut “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*), di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

## 2. Motifasi Negatif

Sering kali disebut “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) jika kinerja di bawah standar.

### 2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan kinerja karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Maslow (2011) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis, tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman

mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

## **2.4 Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan ingin bergerak dengan kemampuan sepenuhnya yang digerakkan oleh manusia di dalamnya, pemberian kompensasi yang adil sudah harus menjadi kewajiban utama. Adanya sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bisa meningkatkan atau menurunkan partisipasi kerja para karyawan.

Kompensasi yang adil akan menghasilkan dampak positif dalam efisiensi kerja di suatu organisasi bagi setiap karyawannya. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012), namun sebaliknya kompensasi yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dalam bentuk penurunan kinerja, protes keras, mogok kerja serta sangat mungkin karyawan akan meninggalkan perusahaan (Moeheriono, 2012).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk fungsi sumber daya manusia yang cukup rumit dan kompleks. Selain itu, manajemen perusahaan juga menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawannya. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Gaol (2014), kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif (Sutrisno, 2011).

Kompensasi yang diberikan perusahaan dilakukan juga untuk menarik karyawan agar bekerja dengan optimal bagi perusahaan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya (Sunyoto, 2012).

#### **2.4.2 Jenis – Jenis Kompensasi**

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. **Kompensasi Langsung**  
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. **Kompensasi Tidak Langsung**  
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. **Insentif**  
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### **2.4.3 Tujuan Kompensasi**

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif. Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian sebuah kompensasi meliputi:

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

### **2.4.4 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat Kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan Serikat Buruh.

#### 2.4.5 Indikator-Indikator dari Variabel Kompensasi

Ada beberapa hal yang menurut Gaol (2014) dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi. Indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Upah Merupakan pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, minggu, atau bulanan. Upah pada umumnya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya.
2. Gaji  
Merupakan pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.
3. Gaji berbasis kompetensi  
Suatu bentuk kompensasi dengan penentuan tarif dasar yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Dimana karyawan mendapatkan tugas yang lebih bervariasi dan membutuhkan pengetahuan serta keterampilan khusus untuk menyelesaikannya.
4. Insentif  
Merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan.

### 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

#### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Judul Penelitian	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan / Perbedaan	Tahun	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Yuli Suwati	Kompensai (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	2013	Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh motivasi dan kompensasi	Wijaya dan Fransisca Andreani	Motivasi (X1) Kompensasi (X2)	Menggunakan variabel motivasi dan	2015	Motivasi dan kompensasi berpengaruh

	terhadap kinerja karyawan		Kinerja Karyawan (Y)	kompensasi sebagai variabel independen		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dila Savila	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	2016	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 Terhadap Y
4.	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Rati Nawastuti	Motivasi (X1) Kompensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Sama Menggunakan Variabel Independent yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja	2018	Variabel Motivasi dan Kompensasi Bepengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawa
5.	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Gatot Kusjoto dan Putri Ratnasari	Motivasi (X1) Kompensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	2019	Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau instansi sumber daya manusia merupakan pemegang kunci dan peran yang penting bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan tujuan maka dari itu motivasi dan kompensasi sangat diperlukan didalam suatu organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi.

Tanpa motivasi kerja karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan, karena motivasi memberikan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dan sebaliknya juga kompensasi merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih



bersemangat dalam bekerja, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi dan kompensasi berjalan dengan optimal dan baik maka kinerja karyawan akan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian sangat memahami bahwa motivasi menjadi salah satu yang sangat penting didalam suatu organisasi untuk memberikan apresiasi dan dorongan kepada para pegawai agar semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai menurut Maslow (2011) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Selain itu memberikan kompensasi juga merupakan salah satu fungsi sumber daya yang cukup sangat rumit dan kompleks. Selain itu organisasi juga menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, Motivasi kerja, prestasi kerja dan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai. Kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kompensasi pegawai menurut Gaol (2014) :

1. Upah
2. Gaji

3. Gaji berbasis kompetensi
4. Insentif

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari hasil kerja itu sendiri . Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata .

Dengan adanya motivasi maka seseorang akan bersemangat dan gigih untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan tinggi dan dengan adanya disiplin kerja maka setiap pegawai akan mengikuti setiap aturan dan tata tertib yang ada didalam organisasi atau instansi . Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan optimal dan teratur maka tujuan organisasi atau instansi akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien .

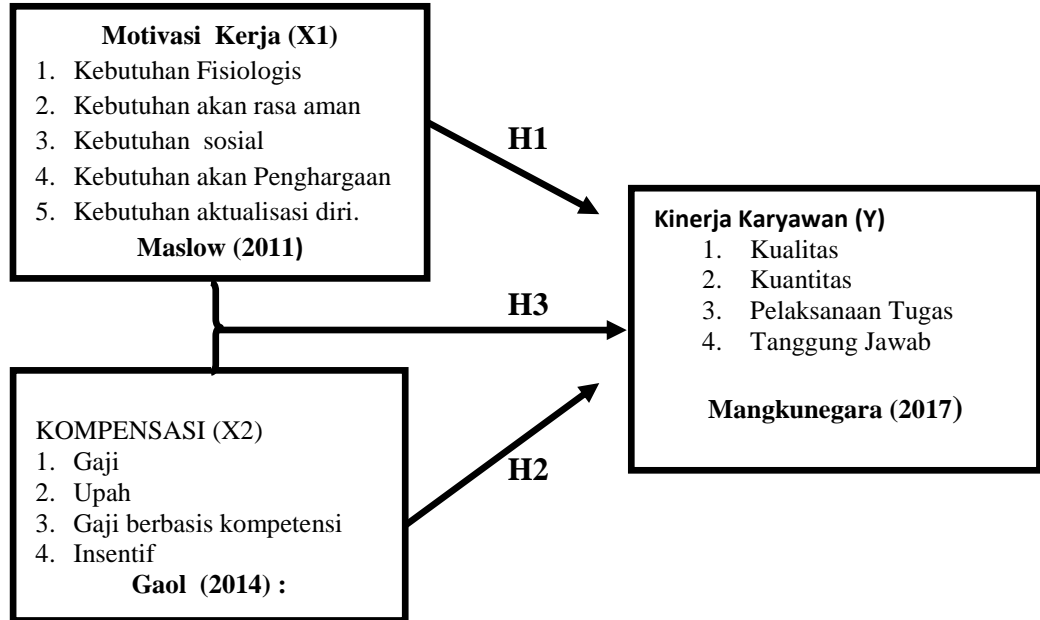
Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam organisasi atau instansi maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat motivasi kerja dimana pegawai akan semakin patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku di organisasi atau instansi motivasi kerja dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi kerja dan kompensasi adalah kualitas pegawai itu sendiri dalam berkerja untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Tanpa dukungan motivasi dan kompensasi yang baik organisasi atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal dan efektif.

## Konstalasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan pengaruh hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Independent (Variabel X1 dan X2 ) yaitu Motivasi kerja dan Kompensasi dengan variabel dependent (variabel Y ) yaitu Kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. H1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen).
2. H2 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen).
3. H3 = Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan balai besar penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian (BB Biogen).

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka. Deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta pengaruh yang lebih mendalam antara dua variabel (*independen*) atau lebih dengan cara mengamati aspek- aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1 Objek**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi kerja sebagai variabel *independen* ( $X_1$ ), Kompensasi sebagai variabel *independen* ( $X_2$ ) Dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* ( $Y$ )

#### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini unit Analisis yang digunakan adalah unit analisis Individual, di mana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen). Yang berjumlah 57 orang di dalam bagian Tata Usaha.

#### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) Jl. Tentara Pelajar No. 3A Kampus Penelitian Cimanggu Bogor 16111.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata dan gambar data ini dapat diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diperoleh dari kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*) Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	Ordinal
		Karyawan bekerja untuk Keluarga	
		Karyawan Merasa Puas dengan gaji/upah yang didapat	
	Kebutuhan akan rasa aman	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	Ordinal
		Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	
		Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan	

	Kebutuhan Sosial	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	Ordinal
		Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	
		Interaksi yang baik kesemua anggota karyawan	
	Kebutuhan penghargaan	Karyawan diberikan reward dari perusahaan atas kerja yang dilakukan	Ordinal
		Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	
		Karyawan menganggap berkomitmen atas apa yang dibebankan oleh perusahaan	
	Kebutuhan Aktualisasi diri/pemenuhan diri	Karyawan diakui untuk menyelesaikan kerjasama team dengan baik	Ordinal
		Pengakuan atas prestasi yang dicapai	
		Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	
Kompensasi (X2)	Gaji / upah	Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	Ordinal
		Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah	
		Tingkat perusahaan tepat waktu dalam memberikan gaji	
	Tunjangan	Tingkat perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal
		Tingkat tunjangan yang diberikan adil dan merata	
		Tingkat perusahaan memberikan pertolongan sosial ketika karyawan membutuhkan	
	Insentif	Tingkat kesesuaian pemberian insentif / bonus sesuai dengan jabatan atau posisi	Ordinal
		Tingkat insentif/bonus yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada karyawan	
		Tingkat perusahaan memberikan insentif/bonus kepada para karyawan yang melakukan kinerja dengan baik	
	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas	Ordinal
		Fasilitas disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan fasilitas yang sesuai dengan jabatan/posisi karyawan tersebut.	
		Fasilitas yang diberikan layak dan memadai	

Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Pekerjaan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal
		Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	
	Kualitas Pekerjaan	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti	Ordinal
		Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	
		Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas.	
	Pelaksanaan Tugas	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
		Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	
	Tanggung Jawab	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
		Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	
		Karyawan dapat memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas.	

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan studi populasi atau studi sensus, Karena untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang berjumlah 57 orang karyawan pada bagian Tata Usaha Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

##### A. Observasi,

digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan

pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Balai Besar Penelitian BB Biogen.

#### B. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan berupa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang telah tersusun secara sistematis dan dirumuskan dengan cermat sehingga jawaban yang dihasilkan oleh responden merupakan isi atau jawaban dari rumusan masalah penelitian. Kuesioner disebarkan kepada karyawan perusahaan yang telah ditetapkan menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan stratifikasinya.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari Balai Besar Penelitian BB Biogen.

## 3.7 Kalibrasi Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan  $\leq 5\%$ , maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien Korelasi

$\sum XY$  = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$  = Jumlah variabel x

$\sum Y$  = Jumlah variabel y

$\sum X^2$  = Jumlah pangkatnilai variabel x

$\sum Y^2$  = Jumlah pangkatnilai variabel y

$n$  = Banyaknya sampel dalam penelitian



Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,361) maka dapat dikatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian untuk dilakukan uji validitas. pada kasus ini adalah validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30. Maka dari itu  $r$  tabel validitasi, sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu  $df = n - 2$  maka akan menjadi  $df = 30 - 2 = 28$  ( $df = 28$ ), **Maka yang diperoleh nilai  $r$  hitung (Corrected item Total Correlation)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,361 untuk  $df = 30 - 2 = 28$ ;  $\alpha = 0,05$ .**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

*r tabel*  
 $df = N - 2$   
 $df = 30 - 2 = 28$   
 $df = 28$

Nilai  $r_{tabel}$  ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner.

Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel :

#### A. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kebutuhan Fisiologis	1	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Akan Rasa Aman	4	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,368	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Sosial	7	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,394	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kebutuhan Penghargaan	10	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,543	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri	13	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas Motivasi Kerja diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 15 pernyataan Motivasi Kerja bahwa semua instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### B. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 3.3  
Hasil Uji validitas Kompensasi

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Gaji/ Upah	1	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,589	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan	4	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,533	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,393	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Insentif	7	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Fasilitas	10	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas Kompensasi diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 12 pernyataan Kompensasi bahwa semua instrumen dinyatakan Valid, karena nilai r hitung lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### C. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.4  
Hasil Uji validitas Kinerja karyawan

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitas Pekerjaan	1	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,391	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,465	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kualitas Pekerjaan	4	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan Tugas	7	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tanggung Jawab	10	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,560	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas Kinerja Karyawan diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 12 pernyataan Kinerja Karyawan bahwa semua instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2011) adalah “serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama.

Rumus:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

$r$  = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

$K$  = jumlah butir pernyataan.

$\sum Si^2$  = varians score tiap butir pernyataan.

$\sum St^2$  = varians total.

Jika : Hasil  $\alpha > 0,60$  = Reliabel

Hasil  $\alpha < 0,60$  = Tidak Reliabel

#### A. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	15

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,831	0,836	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,831	0,825	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,831	0,810	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,831	0,821	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,831	0,808	$\alpha > 0,6$	Reliabel

6	0,831	0,830	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,831	0,815	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,831	0,820	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,831	0,831	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,831	0,815	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,831	0,825	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,831	0,810	$\alpha > 0,6$	Reliabel
13	0,831	0,821	$\alpha > 0,6$	Reliabel
14	0,831	0,831	$\alpha > 0,6$	Reliabel
15	0,831	0,818	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,831 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### B. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Tabel 3.6

#### Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	12

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,881	0,871	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,881	0,877	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,881	0,872	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,881	0,900	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,881	0,887	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0,881	0,870	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,881	0,871	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,881	0,863	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,881	0,857	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,881	0,870	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,881	0,862	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,881	0,862	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji reliabilitas Kompensasi diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,881 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### C. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.7  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,708	12

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,708	0,751	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,708	0,702	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,708	0,699	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,708	0,639	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,708	0,676	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0,708	0,650	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,708	0,681	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,708	0,662	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,708	0,703	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,708	0,683	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,708	0,746	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,708	0,656	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.8 hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,708 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrumen penelitian tersebut reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam kuesioner/ angket, dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X1), Motivasi Kerja (Variabel X2) dan Kinerja Karyawan (Variabel Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{TanggapanTotalResponden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Menurut Sugiyono (2014), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.8 Keterangan Skala Likert Variabel X (X1 dan X2)

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2014)

Tabel 3.9 Keterangan Skala Likert Variabel Y

Keterangan	Skala
Selalu	5
Sering	4
Pernah	3
Ragu-Ragu	2
Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiono (2017)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut.

#### 3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software statistic SPSS 25. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp sig (*2-tailed*) hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.

#### 3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) “Menurut Ghazali (2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independentnya minimal 2. Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu.

Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel Dependen

a = harga Konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi Pertama

b<sub>2</sub> = koefisien regresi kedua

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

e = Standar error

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017) uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut”.

#### 3.8.4.1 Uji T /Uji Regresi Secara Parsial

Untuk menguji hipotesis digunakan uji Regresi Parsial (Uji t), yaitu pengujian dengan cara membandingkan nilai Signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Dasar Pengambilan Keputusan Untuk Uji t (Parsial) Dalam Analisis Regresi adalah sebagai berikut: Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- 1 Bila nilai t hitung > (lebih besar dari) t tabel dapat dipastikan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- 2 Bila nilai t hitung < (kurang dari) t tabel maka variabel dependen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
- 3 Bila nilai Sig. < (kurang dari) 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 4 Bila nilai Sig. > (lebih besar dari) 0,05 maka variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% , penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS dan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiono 2017

Di mana :

n = Jumlah sampel

rp = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima H0 Jika t hitung < t tabel – H1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H0 Jika t hitung > t tabel – H1 diterima (signifikan)



#### 2.4.4.1 Uji F (Uji Simultan )

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau = 5% penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS.

Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien tunggal digunakan rumus dan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiono 2017

Di mana :

$R^2$  = koefisien determinasi.

k = Banyaknya variabel bebas.

n = Jumlah anggota sampel.

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan).

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu di jelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat, dan rumusnya adalah sebagai berikut:

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

*Sumber : Ghozali (2018)*

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Bioteknologi Dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

#### **Profil Instansi**

Nama Instansi : Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

Alamat Instansi : Jl. Tentara Pelajar No. 3A, Bogor 16111

No Telpon/Fax : +62 251-8337975

#### **4.1.1 Sejarah**

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) merupakan unit pelaksana teknis (UPT) eselon II/b di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Kementerian Pertanian sebagai hasil peningkatan status dan perubahan nama dari Balai Penelitian Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (Balit biogen) yang berstatus eselon III/a, melalui Surat Keputusan (SK) Menteri Pertanian No.631/Kpts/OT.140/12/2003 tanggal 30 Desember 2003.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala BB Biogen dibantu oleh tiga pejabat eselon III/b, yaitu (1) Kepala Bagian Tata Usaha (Kabag TU), (2) Kepala Bidang Program dan Evaluasi (Kabid PE), dan (3) Kepala Bidang Kerja Sama dan Pendayagunaan Hasil Penelitian (Kabid KSPHP). Masing-masing pejabat eselon III/b membawahi pejabat-pejabat eselon IV, yaitu Kabag TU membawahi Kepala Subbagian (Kasubbag) Kepegawaian, Kasubbag Rumah Tangga & Perlengkapan, dan Kasubbag Keuangan; Kabid PE membawahi Kepala Seksi (Kasi) Program dan Kasi Evaluasi; sedangkan Kabid KSPHP membawahi Kasi Kerja Sama dan Kasi Pendayagunaan Hasil Penelitian.

Selain itu untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi mandat BB Biogen dibentuk lembaga internal fungsional dan lembaga internal non fungsional. Lembaga internal fungsional adalah Kelompok Peneliti (Kelti) yang di pimpin oleh Ketua Kelti dan ditetapkan oleh Kepala BB Biogen.

Lembaga internal fungsional BB Biogen terdiri dari empat Kelti yaitu (1) Kelti Pengelolaan Sumber Daya Geneik (PSDG), (2) Kelti Biokimia (BK), (3) Kelti Biologi Molekuler (BM), dan (4) Kelti Biologi Sel dan Jaringan (BSJ).

Kelti Pengelolaan Sumber Daya Genetik (PSDG) bertugas melakukan karakterisasi, konservasi, identifikasi dan pemetaan plasma nutfah pertanian. Sementara Kelti Biologi Molekuler bertugas untuk melakukan penelitian dibidang bioteknologi pertanian seperti aplikasi marka molekuler, rekayasa genetik, serta analisis genom. Kelti Biologi Sel dan Jaringan (BSJ) bertugas melakukan penelitian kultur sel dan jaringan guna perbanyakan dan perbaikan tanaman, produksi metabolit sekunder dan konservasi tanaman secara in-vitro atau dalam lingkungan terbatas. Sementara Kelti Biokimia bertugas melakukan analisis bioprospeksi sumber daya genetik (SDG) dan perakitan kit deteksi dini terhadap patogen penyebab penyakit dan protein fungsional penciri karakter penting SDG pertanian.

Lembaga internal non-fungsional adalah (1) Program Penelitian, (2) Laboratorium dan Fasilitas Uji Terbatas (FUT) untuk pengujian produk rekayasa genetik (transgenik), (3) Tim Panitia Evaluasi Karya Ilmiah (PEKI) yang sekarang menjadi Tim Penilai Peneliti pada Tingkat Unit Kerja (TP2U) dan Tim Penilai Litkayasa pada Unit Kerja (TPLU), dan (4) Tim Sumber Daya Manusia (SDM).

- **Visi**

Menjadi lembaga litbang berkelas dunia dalam mengembangkan sumberdaya lokal Indonesia berbasis bioteknologi

- **Misi**

Untuk mewujudkan visi tersebut secara spesifik misi BB Biogen adalah (1) memperkuat kapasitas sumberdaya institusi dalam bidang pemanfaatan sumberdaya genetik lokal berbasis bioteknologi, (2) menghasilkan dan mendiseminasikan teknologi dan rekomendasi bioteknologi dan pengelolaan sumberdaya genetik, (3) melakukan analisis kebijakan dan rekomendasi tentang pengembangan dan penerapan bioteknologi modern dan pengelolaan sumberdaya genetik,

(4) mengembangkan jejaring kerjasama dalam rangka pengembangan ipteks dan pengembangan peran BB Biogen dalam pembangunan pertanian.

Untuk mendukung visi dan misinya telah ditetapkan kebijakan mutu BB Biogen, sebagai berikut:

1. Menjadi pusat penelitian bioteknologi dan SDG pertanian yang unggul dan mampu menumbuhkembangkan teknologi keilmuan profesionalisme dan kesejahteraan masyarakat secara luas.
2. Berkomitmen tinggi untuk senantiasa melakukan perbaikan terus menerus dalam memberikan dan meningkatkan kepuasan stakeholder melalui hasil penelitian dan setiap aspek terkaitnya.
3. Berkontribusi untuk menerapkan sistem manajemen mutu secara efektif dan berupaya memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan yang releva

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian.



### 4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) adalah unit pelaksana teknis di bidang penelitian dan pengembangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. BB Biogen ini terbentuk berdasarkan SK Mentan No. 631/Kpts/OT.140/12/2003, yang secara efektif sejak Januari 2004. BB Biogen mempunyai tugas dan mandat untuk melaksanakan kegiatan penelitian bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian

1. Penyusunan Program dan Evaluasi penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian;
2. Pelaksanaan penelitian konservasi dan karakterisasi yang meliputi fisik, kimia, biokimia, metabolisme biologis dan biomolekuler sumber daya genetik pertanian;
3. Pelaksanaan penelitian bioteknologi sel, bioteknologi jaringan, rekayasa genetik, dan bioprospeksi sumberdaya genetik ;
4. Pelaksanaan penelitian keamanan hayati dan keamanan pangan produk bioteknologi;
5. Pelaksanaan pengembangan system informasi hasil penelitian dan pengembangan bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian;
6. Pelaksanaan pengembangan komponen teknologi sistem dan usaha agribisnis produk bioteknologi pertanian;
7. Pelaksanaan kerjasama dan pendayagunaan hasil penelitian bioteknologi dan sumber daya genetik pertanian;
8. Pengelolaan tata usaha dan rumah tangga BB Biogen.

### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang teliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, Lama bekerja. Berikut data hasil responden yang merupakan pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Tabel 4.1

Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Perempuan	25	43,8%
2	Laki-laki	32	56,1%
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) paling banyak yaitu pada pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak orang dengan presentase dari 57 responden.

Tabel 4.2

## Data Pegawai Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	18-30 Tahun	1	1,7%
2	30-40 Tahun	25	43,8%
3	> 40 Tahun	31	54,3%
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa usia responden pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) paling banyak yaitu pada pegawai berusia > 40 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 54,3% dari 57 responden.

Tabel 4.3

## Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	< 5 Tahun	10	17,5%
2	5-15 Tahun	4	7,0%
3	> 15-25 Tahun	18	31,5%
4	> 25 Tahun	25	43,8%
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Kuesioner , data diolah 2021

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) paling banyak yaitu pada pegawai dengan masa kerja > 25 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 43,8% dari 57 responden.

Tabel 4.4

## Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	SMP	3	5,2%
2	SMA	29	50,8%
3	Sarjana	25	43,8%
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) paling banyak yaitu pada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 orang dengan presentase 50,8% dari 57 responden.

#### 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai frekuensi dan persentase dari variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan ke 57 responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah para karyawan Balai Besar Penelitian dan

Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian. Kuesioner ini berisikan 39 butir pernyataan yang terdiri dari 15 pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X1), 12 butir pernyataan untuk Kompensasi (X2) dan 12 butir pernyataan untuk Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan masing-masing indikator dilakukan tabulasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara kuantitatif jawaban responden pada setiap butirnya. Hasil tabulasi jawaban responden untuk variable X1, X2 dan Y adalah :

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

### Motivasi (X1)

Tabel 4.5

Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	21,0%
Setuju	4	44	176	77,2%
Kurang Setuju	3	1	3	1,8%
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	239	100
Total Tanggapan Responden		41,9%		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 77,2%, “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 21,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 239 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

$$= \frac{239 \times 100}{57} = 41,9 \%$$

Tabel 4.6

Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik lagi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	22,8
Setuju	4	33	132	57,9
Kurang Setuju	3	11	33	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	230	100
Total Tanggapan Responden		40,3%		



Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 57,9%, “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 22,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 230 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{230 \times 100}{57} = 40,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.7

Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	45,6
Setuju	4	20	80	35,1
Kurang Setuju	3	11	33	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	243	100
TotalTanggapan Responden				41,05%

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 35,1%, “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 45,6 %. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 243 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{243 \times 100}{57} = 41,05\% \end{aligned}$$

Tabel 4.8

Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan damai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	14,0
Setuju	4	45	180	78,9
Kurang Setuju	3	4	12	7,9
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	232	100
Total Tanggapan Responden				40,7

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,9%, “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{232}{57} \times 100 = 40,7\% \end{aligned}$$

Tabel 4.9

Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	17,5
Setuju	4	45	180	78,9
Kurang Setuju	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9%, “sangat setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 17,5 %. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 23 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.10

Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	40,4
Setuju	4	30	120	52,6
Kurang Setuju	3	4	12	7,0
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	247	100
Total Tanggapan Responden	43,3			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 52,6%, “sangat setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 40,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 247 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{247 \times 100}{57} = 43,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.11

Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	14,0
Setuju	4	42	168	73,7
Kurang Setuju	3	7	21	12,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	229	100
Total Tanggapan Responden	40,1			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 12,3%, “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 73,7%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{229 \times 100}{57} = 40,1\% \end{aligned}$$

Tabel 4.12

Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	22,8
Setuju	4	39	156	68,4
Kurang Setuju	3	5	15	8,8
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 12,3%, “setuju”

sebanyak 42 orang dengan persentase 73,7%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{229}{57} \times 100 = 41,4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.13

Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	45,6
Setuju	4	29	116	50,9
Kurang	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	252	100
Total Tanggapan Responden	44,2			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 50,9%, “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 45,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 252 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{252}{57} \times 100 = 44,2\% \end{aligned}$$

Tabel 4.14

Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	19,3
Setuju	4	43	172	75,4
Kurang Setuju	3	3	9	5,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 5,3%, “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 75,4%, “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.15

Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	15,8
Setuju	4	46	184	80,7
Kurang Setuju	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	235	100
Total Tanggapan Responden	41,2			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 80,7%, “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 15,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{57} \times 100 = 41,2\% \end{aligned}$$

Tabel 4.16

Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	40,4
Setuju	4	30	120	52,6
Kurang Setuju	3	4	12	7,0
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	247	100
Total Tanggapan Responden	43,3			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 52,6%, “sangat setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 40,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 247 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanRespoden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{247}{57} \times 100 = 43,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.17

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	21,1
Setuju	4	44	176	77,2
Kurang Setuju	3	1	3	1,8
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	239	100
Total tanggapan Responden	41,9			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 77,2%, “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 21,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 239 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanRespoden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{229}{57} \times 100 = 41,9\% \end{aligned}$$

Tabel 4.18

Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	22,8
Setuju	4	33	132	57,9

Kurang Setuju	3	11	33	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	230	100
Total tanggapan Responden	40,3			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 57,9%, “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 22,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 230 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{230 \times 100}{57} = 40,3\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.19

Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	45,6
Setuju	4	20	80	35,1
Kurang Setuju	3	11	33	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	243	100
Total tanggapan Responden	42,6			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 35,1%, “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 45,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 243 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{243 \times 100}{57} = 42,6\%
 \end{aligned}$$

## Kompensasi (X2)

Tabel 4.20

Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	21,1
Setuju	4	44	176	77,2
Kurang Setuju	3	1	3	1,8
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	239	100
Total tanggapan responden	41,9			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 77,2%, “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 21,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 239 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{57} \times 100 = 41,9\% \end{aligned}$$

Tabel 4.21

Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	22,8
Setuju	4	33	132	57,9
Kurang Setuju	3	11	33	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	230	100
Total Tanggapan Responden	40,3			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 57,9%, “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 22,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 230 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{230}{57} \times 100 = 40,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.22

Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	14,0
Setuju	4	45	180	78,9
Kurang Setuju	3	4	12	7,0
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	232	100
Total tanggapan responden	40,7			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut::

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{232}{57} \times 100 = 40,7\% \end{aligned}$$

Tabel 4.23

Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	14,0
Setuju	4	45	180	78,9
Kurang Setuju	3	4	12	7,0
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	232	100
Total tanggapan Responden	40,7			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

$$= \frac{232}{57} \times 100 = 40,7\%$$

Tabel. 4.24

Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	17,5
Setuju	4	45	180	78,9
Kurang Setuju	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total tanggapan Responden	41,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9%, “sangat setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 17,5%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\%$$

Tabel 4.25

Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan jabatan atau posisi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	40,4
Setuju	4	30	120	52,6
Kurang Setuju	3	4	12	7,0
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	247	100
Total Tanggapan Responden	43,3			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0% , “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 52,6%, “sangat setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 40,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{247}{57} \times 100 = 43,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.26

Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	14,0
Setuju	4	42	168	73,7
Kurang Setuju	3	7	21	12,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	229	100
Total Tanggapan Responden	40,1			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 12,3%, “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 73,7%, “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 14,0%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{229}{57} \times 100 = 40,1\% \end{aligned}$$

Tabel 4.27

Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikantunjangan kepada saya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	22,8
Setuju	4	39	156	68,4
Kurang Setuju	3	5	15	8,8
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 8,8% , “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 68,4%, “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 22,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\% \end{aligned}$$

57

Tabel 4. 28

Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	45,6
Setuju	4	29	116	50,9
Kurang Setuju	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	252	100
Total Tanggapan Responden	44,2			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 50,9%, “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 45,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 252 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{252}{57} \times 100 = 44,2\% \end{aligned}$$

57

Tabel 4.29

Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	5,3
Setuju	4	43	172	75,4
Kurang Setuju	3	3	9	19,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 2

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 19,3%, “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 75,4%, “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 5,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\%$$

Tabel 4.30

Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	15,8
Setuju	4	46	184	80,7
Kurang Setuju	3	2	6	3,5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	235	100
Total tanggapa Responden	41,2			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 80,7%, “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 15,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

$$= \frac{235}{57} \times 100 = 41,2\%$$

Tabel 4.31

Fasilitas perlengkapan kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	19,3
Setuju	4	43	172	75,4
Kurang Setuju	3	3	9	5,3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Total Tanggapan Responden	41,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 5,3%, “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 75,4%, “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 19,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah

skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 41,4\% \end{aligned}$$

### Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.32

Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	21,1
Sering	4	30	120	52,6
Pernah	3	14	42	24,6
Ragu – Ragu	2	1	2	1,8
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	224	100
Total tanggapan responden	39,2			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban”Ragu-Ragu” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “Pernah” sebanyak 14 orang dengan persentase 24,6%, “sering” sebanyak 30 orang dengan persentase 52,6%, “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 21,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{57} \times 100 = 39,2\% \end{aligned}$$

Tabel 4.33

Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan Waktu yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	42,1
Sering	4	23	92	40,4
Pernah	3	10	30	17,5
Ragu – Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	242	100
Total Tanggapan Responden	42,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 10 orang dengan persentase 17,5%, “sering” sebanyak 23 orang dengan persentase 40,4%, “selalu” sebanyak 24 orang dengan persentase 42,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 242 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{57} \times 100 = 42,4\% \end{aligned}$$

57

Tabel 4.34

saya cenderung menyelesaikan pekerjaansesegera mungkin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	34	170	59,6
Sering	4	18	72	31,6
Pernah	3	5	15	8,8
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	257	100
Total tanggapan responden	45,08			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 5 orang dengan persentase 8,8%, “sering” sebanyak 18 orang dengan persentase 31,6%, “selalu” sebanyak 34 orang dengan persentase 59,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 257 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{57} \times 100 = 45,08\% \end{aligned}$$

57

Tabel4.35

saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaandengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	31	124	54,4
Pernah	3	6	18	10,5
Ragu – Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	242	100
Total tanggapan Responden	42,4			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 14 orang dengan persentase 10,6%, “sering”

sebanyak 31 orang dengan persentase 54,4%, “selalu” sebanyak 20 orang dengan persentase 35,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 242 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{57} \times 100 = 42,4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.36

Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	36	144	63,2
Pernah	3	4	12	7,0
Ragu - Ragu	2	1	2	1,8
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	238	100
Total tanggapan Responden	41,7			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban”Ragu-Ragu” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “Pernah” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “sering” sebanyak 36 orang dengan persentase 63,2%, “selalu” sebanyak 16 orang dengan persentase 28,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{57} \times 100 = 41,7\% \end{aligned}$$

Tabel 4.37

Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	28	140	49,1
Sering	4	26	104	45,6
Pernah	3	3	9	5,3
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	253	100
Total Tanggapan Responden	44,3			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 3 orang dengan persentase 5,3%, “sering” sebanyak



26 orang dengan persentase 45,6%, “selalu” sebanyak 28 orang dengan persentase 49,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 253 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{253}{57} \times 100 = 44,3\% \end{aligned}$$

Tabel 4.38

Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	31	124	54,4
Pernah	3	5	15	8,8
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	244	100
Total Tanggapan Responden	42,8			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 5 orang dengan persentase 36,8%, “sering” sebanyak 31 orang dengan persentase 54,4%, “selalu” sebanyak 21 orang dengan persentase 36,8%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 244 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{244}{57} \times 100 = 42,8\% \end{aligned}$$

Tabel 4.39

Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	26,3
Sering	4	33	132	57,9
Pernah	3	9	27	15,8
Ragu – Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	234	100
Total Tanggapan Responden	41,05			

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 9 orang dengan persentase 15,8%, “sering” sebanyak 33 orang dengan persentase 57,9%, “selalu” sebanyak 15 orang dengan persentase 26,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{234 \times 100}{57} = 41,05\% \end{aligned}$$

Tabel 4.40

Saya menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	42,1
Sering	4	29	116	50,9
Pernah	3	4	12	7,0
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	256	100
Total Tanggapan Responden	44,9			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 4 orang dengan persentase 7,0%, “sering” sebanyak 29 orang dengan persentase 50,9%, “selalu” sebanyak 24 orang dengan persentase 42,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 256 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{256 \times 100}{57} = 44,9\% \end{aligned}$$

Tabel 4.41

Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	31	124	54,4
Pernah	3	6	18	10,5
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	242	100
Total Tanggapan Responden	42,4			

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 6 orang dengan persentase 10,5%, “sering” sebanyak 31 orang dengan persentase 54,4%, “selalu” sebanyak 20 orang dengan persentase 35,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 242 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{57} \times 100 = 42,4\% \end{aligned}$$

57

Tabel 4.42

Saya dapat menggunakan sarana dan prasaranayang tersedia secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	21,1
Sering	4	31	124	54,4
Pernah	3	13	39	22,8
Ragu – Ragu	2	1	2	1,8
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	225	100
Total tanggapa Responden			39,4	

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban”Ragu-Ragu” sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%, “Pernah” sebanyak 13 orang dengan persentase 22,8%, “sering” sebanyak 31 orang dengan persentase 54,4%, “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 21,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 225 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{57} \times 100 = 39,4\% \end{aligned}$$

57

Tabel 4.43

Saya selalu memenuhi terget pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	32	160	56,1
Sering	4	22	88	38,6
Pernah	3	3	9	5,3
Ragu - Ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		57	257	100
Total Tanggapan Responden			45,08	

Sumber:Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 3 orang dengan persentase 5,3%, “sering” sebanyak 22 orang dengan persentase 38,6%, “selalu” sebanyak 32 orang dengan persentase 56,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 257 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TanggapanTotalResponden} &= \frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{57} \times 100 = 45,08\% \end{aligned}$$

57

#### 4.2.1 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

Tabel 4.44

Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata -Rata
<b>MOTIVASI KERJA (X1)</b>			
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>			
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.	41,9%	41,0%
2.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik lagi	40,3%	
3.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	41,0%	
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
4.	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan damai	40,7%	41,8%
5.	Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman.	41,4%	
6.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik.	43,3%	
<b>Kebutuhan Sosial</b>			
7.	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik.	40,1%	41,9%
8.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	41,4%	
9.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.	44,2%	
<b>Kebutuhan akan penghargaan</b>			
10.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.	41,4%	41,10%
11.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan.	41,2%	

12.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.	43,3%	
<b>Kebutuhan aktualisasi Diri</b>			
13.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	41,9%	41,6%
14.	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin lagi dalam bekerja.	40,3%	
15.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	42,6%	
<i>Rata-Rata</i>		<b>41,48%</b>	

Sumber : Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.44 disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di Balai Besar penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator Motivasi kerja (Kebutuhan Sosial) pada pertanyaan “Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.”dengan rincian sebanyak 44,2% sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator (Kebutuhan Sosial) pada pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik.”dengan rincian sebanyak 40,1% .

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X1 (Motivasi Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.45  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

<b>Hasil Distribusi Frekuensi</b>	
<b>Statistics</b>	
Motivasi Kerja	
N	Valid 57
	Missing 0
Mean	<b>62,42</b>
Std. Error of Mean	,634
Median	62,00
Mode	63
Std. Deviation	4,788
Variance	22,927
Range	23
Minimum	52
Maximum	75
Sum	3558

Sumber : Data Output SPSS 25diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.45 diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab dengan rata-rata 62,42, Range 23 dan Total Skor sebesar 3558.

Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian yaitu dengan cara hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut menurut Azwar (2013) :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik : } X1 = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Bedasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,42 sehingga dapat disimpulkan empirik Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian “Baik”.

Tabel 4.46

Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata -Rata
<b>KOMPENSASI (X2)</b>			
<b>1. GAJI/UPAH</b>			
	Upah/Gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya.	41,9%	40,9%
	Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya.	40,3%	
	Upah/Gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.	40,7%	
<b>2. INSENTIF</b>			
	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	40,7%	41,8%
	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.	41,4%	
	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan harapan saya	43,3%	
<b>3. TUNJANGAN</b>			
	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.	40,1%	41,9
	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.	41,4%	
	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan.	44,2%	
<b>4. FASILITAS</b>			
	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan.	41,4%	
	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan	41,2%	

	berfungsi dengan baik.		41,3
	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer, printer dll) membantu pekerjaan karyawan.	41,4%	
<i>Rata-Rata</i>			<b>41,47%</b>

Sumber : Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.46 disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di Balai Besar penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator Kompensasi (Tunjangan) pada pertanyaan “Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan.” dengan rincian sebanyak 44,2% sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator (Tunjangan) pada pernyataan “Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan” dengan rincian sebanyak 40,1%.

Tabel 4.47  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

<b>Hasil Distribusi Frekuensi Statistics</b>		
Kompensasi		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		<b>47,95</b>
Std. Error of Mean		,626
Median		48,00
Mode		48
Std. Deviation		4,726
Variance		22,336
Range		28
Minimum		28
Maximum		56
Sum		2733

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.47 diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab dengan rata-rata 47,95, Range 28 dan Total Skor sebesar 2733.

Untuk mengetahui Kompensasi pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian yaitu dengan cara hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut menurut Azwar (2013) :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} : X1 = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 47,95 sehingga dapat disimpulkan empirik Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian “Cukup Baik”.

Tabel 4.48

Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata -Rata
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>1. Kuantitas Pekerjaan</b>			
	Hasi pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.	39,2%	42,2%
	Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.	42,4%	
	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin.	45,0%	
<b>2. Kualitas Pekerjaan</b>			
	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan Standar yang di tetakan.	42,4%	42,8%
	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan.	41,7%	
	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.	44,3%	
<b>3. Pelaksanaan Tugas</b>			
	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu.	42,8%	42,9%
	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.	41,0%	
	Saya menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	44,9%	
<b>4. Tanggung Jawab</b>			
	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	42,4%	42,5%
	Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif.	39,4%	
	Saya selalu memenuhi taret pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya.	45,8%	
<i>Rata-Rata</i>			<b>42,6%</b>

Sumber : Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.46 disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan di Balai Besar penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator Kinerja Karyawan (kuantitas Pelayanan) pada pertanyaan “saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin” dengan rincian sebanyak 45,0% sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator



(Kuantitas Pelayanan) pada pernyataan “hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan” dengan rincian sebanyak 39,2%.

Tabel 4.49

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Hasil Distribusi Frekuensi		
Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		<b>51,65</b>
Std. Error of Mean		,587
Median		52,00
Mode		55
Std. Deviation		4,430
Variance		19,625
Range		24
Minimum		36
Maximum		60
Sum		2944

Sumber : Data Output SPSS 25diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.47 diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab dengan rata-rata 51,65, Range 24 dan Total Skor sebesar 2944.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian yaitu dengan cara hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut menurut Azwar (2013) :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik : } X1 = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 36$$

Bedasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,65 sehingga dapat disimpulkan empirik Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian “Cukup Baik”.

### 4.3 Pengujian Data

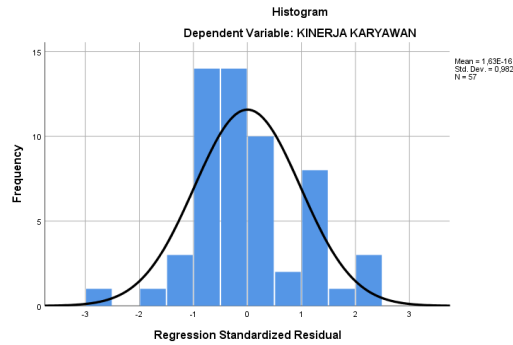
#### 4.3.1 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

##### 1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik

histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat kenormalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng.



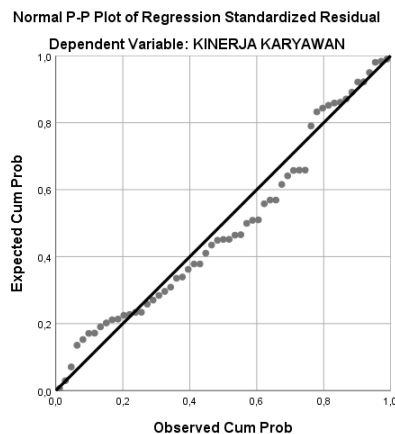
**Gambar 4.1 . Uji normalitas grafik histogram**

Pada grafik Histogram gambar di atas, terlihat bahwa pola distribusi data normal dan (Sesuai Pola)

## 2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-P plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2. Uji normalitas metode grafik normal P- Plot**

Berdasarkan hasil uji gambar normal p-plot menunjukkan bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi .
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi .

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi .
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.50  
Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	0,914	1,094
	KOMPENSASI	0,914	1,094

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, nilai tolerance seluruh variabel independen  $> 0,10$ . Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga  $< 10$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

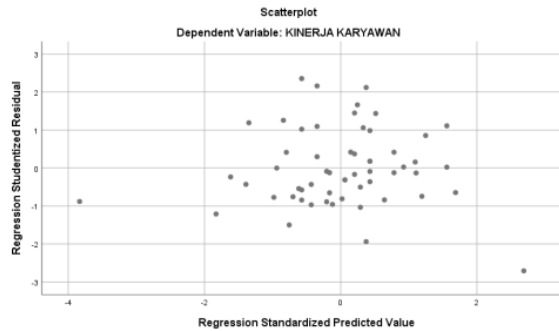
### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

#### 1. Metode Grafik

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik , seperti titik titik yang membentuk pola yang teratur ( bergelombang , menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas metode grafik**

Berdasarkan gambar di atas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

## 2. Metode Uji Glejser

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dalam metode uji glejser yaitu sebagai berikut

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai thitung lebih kecil dari ttabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.51

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,410	1,778		1,918	,058
	Motivasi Kerja (X1)	,078	,055	,193	1,431	,156
	Kompensasi (X2)	,042	,046	,124	,917	,362

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Nilai sig variabel X1 sebesar 0,156 dan X2 0,362 lebih dari 0.05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

#### 4.3.4 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 25 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.52

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,120	,243		4,611	,000
MOTIVASI KERJA	,143	,044	,216	3,234	,002
KOMPENSASI	,553	,060	,616	9,248	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Dari tabel 4.52 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:  $\bar{Y} = a + bX_1 + bX_2$

$$\bar{Y} = 1,120 + 0,143 X_1 + 0,553 X_2$$

Adapun model interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 1,120 artinya apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 1,120.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,143 artinya terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,143 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik.
- Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,553 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,553 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik.

Dari model regresi linear berganda diatas dapat diketahui adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari regresi  $\neq 0$ .

### 4.3.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.3974	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

Nilai t tabel  
= 2,00488

Rumus dan Perhitungan :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2; 57-2-1) \\
 &= t(0,025; 54) = 2,00488
 \end{aligned}$$

Tabel 4.53

Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,120	,243		4,611	,000
MOTIVASI KERJA	,143	,044	,216	3,234	,002
KOMPENSASI	,553	,060	,616	9,248	,000

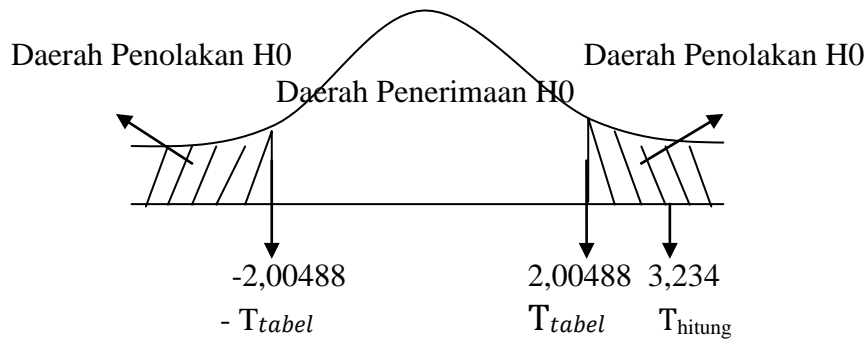
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (57-2-1) = t\text{-Tabel } 54 = 2,00488$$

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

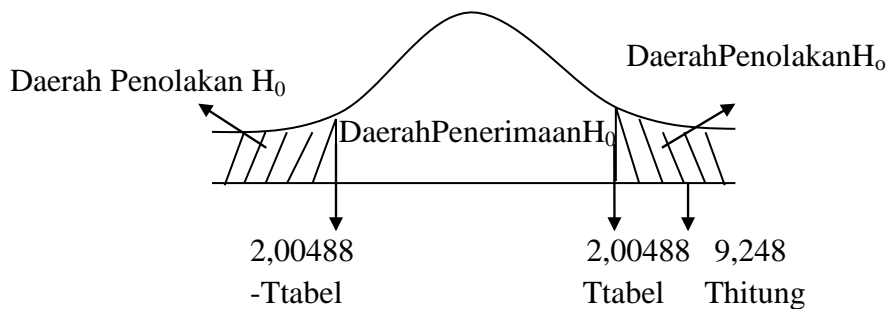
H1 : Diketahui nilai  $0,002 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $3,234 > t \text{ tabel } (2,00488)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).



Gambar 4.4 Kurva Uji T Variabel X1 Terhadap Y

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Diketahui nilai sig.0,000 < 0,05 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,248 > t table (2,00488), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).



Gambar 4.5 Kurva Uji T Variabel X2 Terhadap Y

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variable-variabel bebas, Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variable terikat, Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Nilai F tabel  
= 3,183

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126

Sahid Raharjo, 2018

Rumus dan Perhitungan :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\
 &= F(2 ; 57-2) \\
 &= F(2 ; 50) \\
 &= 3,183
 \end{aligned}$$

Tabel 4.54  
Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	513,608	2	256,804	23,690	,000 <sup>b</sup>
Residual	585,374	54	10,840		
Total	1098,982	56			

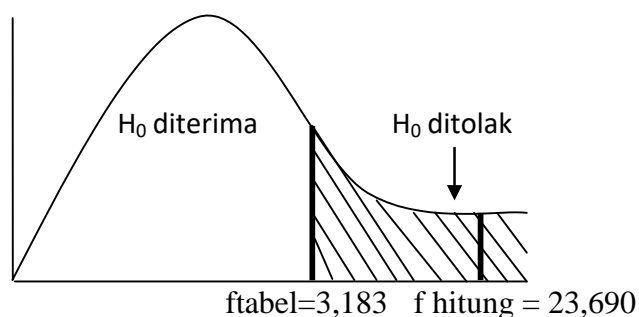
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021.

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variable Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5 %.

3. H3 : Diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05, nilai F hitung sebesar 23,690 > nilai F tabel 3,183 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.6 Kurva Uji F



#### 4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.55  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,496	,23676

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah, 2021

Perhitungan :

$$Kds = 0,504 \times 100 = 50.4 \%$$

Berdasarkan tabel 4.55 diatas diketahui nilai R Square 0,504 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,504 atau 50,4% dan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Motivasi Kerja pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)

Motivasi sangat penting karena hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi demi tujuan yang diinginkan.

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,42 sehingga dapat disimpulkan empirik Motivasi Kerja pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber daya Genetik Pertanian (BB Biogen) "baik".

#### **4.4.2 Kompensasi pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau instansi. Kompensasi juga sebagai perangsang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Maka kompensasi yang sesuai akan karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal tersebut tentunya juga sangat diinginkan oleh karyawan, sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja diketahui skor rata-rata empirik sebesar 47,95 sehingga dapat disimpulkan empirik Kompensasi pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber daya Genetik Pertanian (BB Biogen) "Cukup Baik".

#### **4.4.3 Kinerja Karyawan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).**

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerjasama dengan karyawan jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,65 sehingga dapat disimpulkan empirik Kinerja Karyawan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) "cukup Baik".

#### **4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut atau meningkat, dalam penelitian ini menggunakan 2 faktor yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi yang sesuai di sebuah perusahaan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan karena Motivasi Kerja dan Kompensasi yang di berikan oleh atasan sebagai acuan dalam me motivasi karyawan

dalam bekerja.

Motivasi Kerja dan Kompensasi merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Dimana seharusnya pemimpin atau atasan mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi salah satunya dengan memberikan imbalan. Sehingga dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja dan kompensasi saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Maka Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) dengan menggunakan 57 responden tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan uji simultan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 Dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 23,690 > f_{tabel} 3,183$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan analisis yang diperoleh pada penelitian Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi merupakan hal penting yang dapat membantu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)” adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil persamaan regresi secara parsial (uji t) terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,234 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00488$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan H1 yang menyatakan “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’ diterima.
2. Dari hasil persamaan regresi secara parsial (uji t) terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,248 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00488$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan H2 yang menyatakan “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’ diterima.
3. Dari hasil persamaan regresi konstanta sebesar 1,120 dan nilai konsistensi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,143 menyatakan bahwa nilai Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,143 artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan. Nilai konsistensi Kompensasi (X2) sebesar 0,553 menyatakan bahwa nilai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,553, artinya semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik pertanian dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $23,690 > 3,183$ ) yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen) sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan untuk perusahaan lebih baik dengan memperhatikan penerapan Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Daft, Richard L. (2011). *Manajemen*, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Danang,Sunyoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Baru seru
- Hasibuan, S. P Melayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. BumiAskara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. BumiAskara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. BumiAskara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. BumiAskara.
- Hartatik (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Laksana.
- Kusjono Gatot , Ratnasari Putri. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan” JENIUS. Vol. 2, No. 2, Januari 2019.
- Lusri Lidia dan Siagian Hotlan “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya”Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)
- Manik, Dewi Elfrida. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indofarma (Tbk)*. Skripsi, Palembang, Universitas Sriwijaya (Tidak Dipublikasikan).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nurchayani Made Ni Made, AdnyaniDewi I.G.A. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912.
- Prakoso Medi. 2016 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat.
- Robbins dan Coulter (2010). Manajemen (edisi.kesepuluh ) Jakarta: erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana pranada media. Grup. Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana pranada media. Grup. Jakarta.
- Wijaya tanto,Andreani Fransisca. Pengaruh motivasi danSamsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. kompensasi kinerja karyawan.Agro vol.3.No.2 (2015).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Munadia Ihsana  
Alamat : Pabuaran Pesantren Rt.01 Rw.06 Block. F No. 04  
Kel. KedungWaringin Kec. Tanah Sareal Kota Bogor.  
Tempat Tanggal Lahir : Bogor , 09 Juni 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Cimanggu Kecil  
• SMP : Mts Al-Ghazaly Bogor  
• SMA : Smk Taruna Andigha Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juli 2022  
Peneliti,

Munadia Ihsana



# LAMPIRAN

LAMPIRAN  
SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ir. Ida Noviatry Orbani L/ P  
\_\_\_\_\_  
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha  
\_\_\_\_\_

Menerangkan Bahwa :

Nama : Munadia Ihsana L/ P  
\_\_\_\_\_  
Nomor  
Mahasiswa : 021117160  
\_\_\_\_\_  
Program Studi : ~~Manajemen / Akuntansi~~  
\_\_\_\_\_  
Manajemen Sumber Daya  
Konsentrasi : Manusia  
\_\_\_\_\_  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
\_\_\_\_\_  
Universitas : Pakuan Bogor  
\_\_\_\_\_  
Jenjang  
Pendidikan : S1  
\_\_\_\_\_

Adalah benar telah melakukan riset penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)” terhitung pada bulan November 2020 – Januari 2021 di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 05 Januari 2021  
Yang menyatakan



(Ir. Ida Noviatry Orbani)



**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen).

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB Biogen)”.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 39 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Checklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau Instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Munadia Ihsana  
Npm : 021117160

## IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Beri tanda Checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan.

Jenis Kelamin :  laki-laki  
 Perempuan

Usia :  18-30 Th  
 31-40 Th  
 > 40 Th

Pendidikan Terakhir :  
 SD  
 SMP  
 SMA/SMK  
 Sarjana

Lama Bekerja :  < 5 Th  
 5-15 Th  
 >15–25Th  
 > 25 Th

### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan
2. Bacalah setiap pertanyaan kemudian berikan jawaban anda dengan cara memberikantanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang bapak/ibu/saudara/i kehendaki pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

SL : Selalu  
SR : Sering  
P : Pernah  
RR : Ragu-ragu  
TP : Tidak Pernah

#### **Keterangan Bobot Nilai :**

Sangat Setuju / Selalu	= 5
Setuju / Sering	= 4
Kurang Setuju / Pernah	= 3
Tidak Setuju / Ragu-Ragu	= 2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	= 1

## 1. Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (✓)				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini					
2	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik lagi					
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan damai					
5	Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman					
6	Jaminan .kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik.					
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.					
9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.					
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>						
10	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.					
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan					
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
13	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
14	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
15	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.					

## 2. Kompensasi (X2)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (✓)				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Gaji / Upah</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya .					
2	Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya					
3	Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.					
<b>Insentif</b>						
4	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
5	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.					
6	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi					
<b>Tunjangan</b>						
7	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
8	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.					
9	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.					
<b>Fasilitas</b>						
10	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan					
11	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.					
12	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan					

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		TP	RR	P	SR	SL
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
2	Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan					
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan					
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
7	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat					
9	Saya Menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
11	Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif					
12	Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya					



MOTIVASI KERJA (X1)														
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5

4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5

KOMPENSASI X2												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4

KINERJA KARYAWAN											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	5	2	5	4	3	3	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5
3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5

4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4
3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5