



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ari Munandar

0211 20 213

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

MEI 2024



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar **Sarjana Manajemen**
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE, Me, PhD)

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

Mengetahui

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 27 Mei 2024

Ari Munandar

0211 20 213

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



The image shows three handwritten signatures in black ink, each placed above a horizontal line. The top signature is the most prominent and appears to be 'Towaf Totok Irawan'. The middle signature is less legible but appears to be 'Nancy Yusnita'. The bottom signature is also less legible but appears to be 'Dewi Taurusyanti'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Munandar

NPM : 021120213

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Ekowisata Land.euh

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, Mei 2024



Ari Munandar
021120213

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Munandar

NPM : 021120213

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Ekowisata Land.euh

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, Mei 2024

Ari Munandar
021120213

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

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

ARI MUNANDAR. 021120213. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh. Di bawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan DEWI TAURUSYANTI.2024.

Hasil kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah pemberian kompensasi dan motivasi. pengaruh tersebut ialah untuk karyawan agar lebih ter motivasi untuk melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kompensasi dan motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada ekowisata Land.euh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ekowisata Land.euh. berjumlah 37 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis uji T dan uji F, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi kompensasi berada dalam kategori sangat baik dengan skor total rata-rata sebesar 86.70%. Kondisi motivasi berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata sebesar 68.28%. Kondisi kinerja berada dalam kategori sangat baik dengan skor total rata-rata sebesar 86.52%. Hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 23,278 berbentuk positif, dan uji t pada variabel kompensasi didapatkan t_{hitung} sebesar $10.244 > t_{tabel} 2.030$, pada variabel motivasi kerja didapatkan t_{hitung} sebesar $4.762 > t_{tabel} 2.030$. Sedangkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar $172.750 > F_{tabel} 3,27$. Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmatnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk doa serta bantuan finansial sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM selaku Ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan.
6. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM. selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang memberi kenangan, semangat serta kebersamaannya di masa perkuliahan.

Bogor, 5 Mei 2024

Ari Munandar

DAFTAR ISI

JUDUL	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	17
PRAKATA	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR ISI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR TABEL	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR GAMBAR	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR LAMPIRAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
BAB I PENDAHULUAN	1
.....	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
.....	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4 Peran Manajemen Sumberdaya Manusia.....	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2 Jenis Jenis Kompensasi	12
2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	13
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2.5 Asas-Asas Kompensasi.....	15
2.3 Motivasi Kerja	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	16
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.3.4 Hal–Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja	17
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.4.5 Indikator Kinerja.....	21
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21
2.5.1 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.5.2 Kerangka Pemikiran	26
2.6 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
.....	
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Operasional Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Uji Instrumen.....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.8.4. Uji Hipotesis	40
3.8.5. Koefisien Determinasi(R^2).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	42
.....	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Ekowisata Land.euh	42
4.1.2 visi misi.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh.....	43
4.2. Profil Responden	44
4.3 Analisis Data	46
4.3.1 Analisis Deskriptif	46
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	73
4.3.3. Uji Analisis Regresi Sederhana	75
4.3.5 Uji Hipotesis	77
4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	79
4.4.1 Kompensasi Pada Ekowisata Land.euh	79
4.4.2 Motivasi Kerja Pada Ekowisata Land.euh.....	80
4.4.3 Kinerja Pada Ekowisata Land.euh	80
4.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Ekowisata Land.euh ..	81
4.4.6 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Ekowisata Land.euh	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Simpulan.....	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89

LAMPIRAN.....	90
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan Ekowisata Land.euh.....	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Ekowisata Land.euh.....	4
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.4 Hasil Produksi kriya Ekowisata Land.euh tahun 2023	5
Tabel 1.5 Data Pemberian Kompensasi	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional	32
Tabel 3.3 Skala Likert Kompensasi dan Motivasi	33
Tabel 3.4 Skala Rating Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.5 Hasil Uji Vailiditas Kompensasi.....	34
Tabel 3.6 Hasil Uji Vailiditas motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.7 Hasil Uji Kinerja	35
Tabel 3.8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas.....	36
Tabel 3.9 Hasil Realibilitas Kompensasi	37
Tabel 3.10 Hasil Realibilitas Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.11 Hasil Realibilitas Kinerja	37
Tabel 3.11 Kriteria Interpretasi Hasil	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden	45
Tabel 4.5 Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	45
Tabel 4.6 Pemberian Gaji Sesuai Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab	46
Tabel 4.7 Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu	46
Tabel 4.8 Insentif Yang Diterima Sesuai Dengan Jabatan Atau Posisi	47
Tabel 4.9 Pemberian Insentif Sesuai Apa Yang Diinginkan Karyawan	47
Tabel 4.10 Pemberian Insentif Dapat Mempengaruhi Kinerja Dalam Bekerja	48
Tabel 4.11 Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Harapan	48
Tabel 4.12 Tunjangan Yang Diberikan Kepada Saya Sudah Sesuai Dengan Kinerja Yang Saya Berikan.....	49
Tabel 4.13 Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Posisi Yang Saya Tempati..	49
Tabel 4.14 Saya Mendapatkan Fasilitas Kerja Sesuai Dengan Jabatan/Posisi	50
Tabel 4.15 Fasilitas Yang Tersedia Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan....	50
Tabel 4.16 Fasilitas Yang Diberikan Layak Dan Memadai.....	51
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.18 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi.....	52
Tabel 4.19 Gaji Yang Di Dapatkan Sudah Memenuhi Kebutuhan Hidup.....	53

Tabel 4.20 Saya Merasa Bahwa Motivasi Kerja Terpacu Dengan Gaji Yang Saya Terima	53
Tabel 4.21 Saya Merasa Bonus Dan Tunjangan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja	54
Tabel 4.22 Hubungan Saya Dengan Pimpinan Terjalin Baik	54
Tabel 4.23 Kondisi Di Tempat Bekerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman.....	55
Tabel 4.24 Hubungan Komunikasi Antara Sesama Rekan Kerja Terjalan Dengan Baik	55
Tabel 4.25 Fasilitas Yang Tersedia Menunjang Dalam Pekerjaan	56
Tabel 4.26 Saya Merasa Nyaman Bekerja Dengan Fasilitas Yang Tersedia.....	56
Tabel 4.27 Saya Mendapatkan Fasilitas Kerja Sesuai Dengan Posisi	57
Tabel 4.28 Peningkatan Prestasi Kerja Karena Didukung Oleh Hubungan Kerja Yang Harmonis Dengan Pimpinan	57
Tabel 4.29 Saya Bisa Mengerahkan Kemampuan Yang Saya Miliki Untuk Mencapai Prestasi Kerja Yang Optimal.....	58
Tabel 4.30 Saya Tidak Pernah Menunda Segala Macam pekerjaan	58
Tabel 4.31 Pimpinan Selalu Memberikan Pujian Jika Ada Karyawan Yang Mampu Menjalankan Pekerjaan Dengan.....	59
Tabel 4.32 Saya Bekerja Keras Untuk Memperoleh Penghargaan Dan Pengakuan Atas Hasil Kerja	59
Tabel 4.33 Saya Selalu Ingin Mendapatkan Perhatian Dan Tanggapan Dari Pimpinan Terhadap Hasil Dari Pekerjaan	60
Tabel 4.34 Saya Senang Menjalankan Pekerjaan Yang Diberikan Saat Ini	60
Tabel 4.35 Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Saat Ini Dapat Mengembangkan Diri	61
Tabel 4.36 Pekerjaan Saya Sangat Menarik Dan Banyak Variasi Tugas Yang Harus Dilakukan	61
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Variabel Motivasi	62
Tabel 4.35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja	63
Tabel 4.36 Karyawan Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Prosedur	63
Tabel 4.37 Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Yang Telah Diberikan.....	64
Tabel 4.38 Karyawan melaksanakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan ...	64
Tabel 4.39 Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan.....	65
Tabel 4.40 Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target	65
Tabel 4.41 Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik Dalam Waktu Yang Cukup	66
Tabel 4.42 Hasil Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Ditentukan Perusahaan.....	66
Tabel 4.44 Kuantitas Hasil Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Ditentukan Perusahaan.....	67
Tabel 4.45 Karyawan Menunjukkan Hasil Yang Maksimal	67

Tabel 4.46 Karyawan Menunjukkan Kemampuan Dan Skill Untuk Melakukan Pekerjaannya	68
Tabel 4.47 Karyawan Menggunakan Seluruh Fasilitas Yang Tersedia Dalam Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien	68
Tabel 4.48 Karyawan Memenuhi Target Dalam Penggunaan Sumber Daya Dalam Perusahaan.....	69
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Variabel Kinerja	69
Tabel 4.50 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja	70
Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.52 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	71
Tabel 4.53 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 4.54 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 4.55 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.56 Hasil Uji t Variabel Kompensasi	75
Tabel 4.57 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.58 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.59 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompensasi.....	76
Tabel 4.60 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kontelasi Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Jenis Kelamin	43
Gambar 4.2 Usia Responden.....	44
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir	44
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Kinerja.....	88
Lampiran 2 Kuesioner Karyawan	90
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi	94
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja	95
Lampiran 5 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja	96
Lampiran 6 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X1 (kompensasi)	97
Lampiran 7 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X2 (Motivasi Kerja)	98
Lampiran 8 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas Y (Kinerja)	100
Lampiran 7 Sertifikat Pernyataan Magang	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Mesin, big data atau finansial yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik apabila tanpa peran aktif dari karyawan dalam mengelolanya. Dalam menunjang kinerja di perusahaan untuk mencapai tujuan, maka karyawan yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian terhadap karyawan perlu diperhatikan karena perhatian terhadap karyawan merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas yang di mana mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tercermin dari produktivitas dan kualitas hasil yang mereka capai. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah pencapaian yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang dilakukan dengan cara yang sah, sesuai hukum, serta moral dan etika. Penting bagi perusahaan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, karena mereka terlibat dalam semua tahapan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa kualitas masing-masing pribadi. Dalam kemajuan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang berprestasi (Shihab, Prahiawan dan Maria, 2022). Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Hasil kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah pemberian kompensasi dan motivasi

lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sebagai total imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja. Definisi kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa uang tunai maupun manfaat non-moneter. Tentunya, ini menjadi elemen penting bagi mereka karena besaran yang didapatkan berdampak pada nilainya sebagai pekerja dan juga kinerjanya. Bagi pengusaha, besarnya pemberian kompensasi bagi karyawan hendaknya memperhatikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian yang layak bagi karyawan yang sesuai dengan ketrampilan dan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2019) berpendapat bahwa kompensasi merupakan seluruh sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu: imbalan yang bersifat kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang tidak secara langsung terkait dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan. Menurut Hernita (2015) tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan kinerja yang baik dari karyawan, kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan.

Faktor lainnya yang secara konsisten berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam *internal* maupun *eksternal* untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik (Nur, Qomariah dan Hafidzi, 2019).

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan. Memberikan kompensasi kepada karyawan memiliki signifikansi yang besar, karena besarnya kompensasi seringkali dianggap sebagai tolak ukur terhadap prestasi kerja mereka. Ketika sistem kompensasi dalam perusahaan dianggap cukup adil bagi karyawan, ini dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, motivasi memainkan peran penting sebagai pendorong menuju tujuan, dan hal ini jarang terjadi tanpa alasan yang jelas.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan peran serta karyawan sangat krusial dalam mencapainya. Motivasi adalah kunci untuk memotivasi

karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perilaku karyawan adalah refleksi sederhana dari motivasi, sehingga hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Setiap individu yang bekerja merupakan sumber daya yang memiliki potensi dan berpengaruh terhadap upaya untuk membangun perusahaan untuk mencapai tujuan. Begitu pula dengan kebutuhan sumber daya manusia yang terbatas pada perusahaan tergantung dengan kebijakan yang ada di Ekowisata Land.euh, berikut data karyawan yang ada sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data karyawan Ekowisata Land.euh

NO	Posisi	Jumlah
1	Pimpinan	2
2	Sekretaris	1
3	Accounting	2
4	Admin toko online	3
5	Operasional:	
	1. Sales & marketing	4
	2. Procurement	7
	3. Produksi	12
	4. Pemandu wisata	14
	Total	45

Sumber : Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah karyawan ekowisata Land.euh yang terdiri Pimpinan dan sekretaris, lalu posisi accounting 2 karyawan, admin toko online 3 karyawan dan pada bagian operasional terdapat posisi yang saling berhubungan yaitu terdapat sales & marketing 4 karyawan, pada bagian procurement 7 karyawan, produksi 12 karyawan, dan pemandu wisata sebanyak 14 karyawan, sehingga jumlah karyawan ekowisata Land.euh sebanyak 45 orang. namun dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan pada bagian operasional karna sifatnya homogen yaitu berhubungan langsung dengan para pengunjung.

Ekowisata Land.euh merupakan salah satu ekowisata Taman Nasional Gunung Gede Pangrango yang menyediakan conservation camp berlokasi di desa Cibedug, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat berdekatan langsung dengan kawasan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, dan sudah mengantongi izin untuk memasuki kawasan Taman Nasional dan diawasi juga oleh pihak resort PTN tapos yang merupakan bagian dari wilayah kerja sebagai pengelolaan Taman Nasional Wilayah resort PTN tapos. Land.euh juga sebagai motor penggerak masyarakat sekitar untuk dilakukannya pemberdayaan masyarakat khususnya di bidang wisata berkelanjutan dengan model bisnis perencanaan. Pelaksanaan dan pengembangannya pariwisata berbasis masyarakat, yaitu suatu bentuk pariwisata yang mengedepankan kepemilikan dan peran serta aktifnya masyarakat, memberikan edukasi kepada masyarakat lokal maupun pengunjung serta mengedepankan pemeliharaan dan pemulihan hutan serta budaya setempat dan juga memberikan manfaat secara ekonomi kepada masyarakat. Ekowisata merupakan salah satu kegiatan pariwisata yang berwawasan lingkungan dengan mengutamakan aspek konservasi alam, aspek

pemberdayaan aspek sosial budaya ekonomi masyarakat lokal, serta aspek pembelajaran. Pemberdayaan ekonomi berarti melibatkan masyarakat lokal untuk meningkatkan kapasitas, kesempatan kerja masyarakat lokal. Konsep ekowisata adalah sebuah metode yang efektif untuk memberdayakan masyarakat lokal guna melawan kemiskinan, mencapai pembangunan berkelanjutan, karna masyarakat sekitar yang tahu tentang daerah tersebut mereka pun turut mengedukasi tentang lingkungan sekitarnya. Dengan kegiatan wisata desa, konservasi camp dan juga forest healing yang tentunya harus mempunyai pengetahuan alam dan budaya setempat serta mencintai alam. Dengan mengadakannya kegiatan tersebut tentu ada makna yang harus sampai kepada pengunjung dan membagikan pemahaman tentang alam dan budaya setempat.

Setiap posisi yang diberikan dan tanggung jawab yang dijalankan memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kinerja terbaik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penilaian terhadap kinerja dapat mengetahui sejauh mana karyawan itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Terdapat beberapa unsur penilaian kinerja di ekowisata Land.euh dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Ekowisata Land.euh

Kriteria	Nilai
Sangat Baik	91 - 100
Baik	76 - 90
Cukup	61 - 75
Kurang	51 - 60
Kurang Baik	50 - 0

Sumber: Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.2 diatas disebutkan bahwa penilaian kinerja untuk ekowisata Land.euh memiliki kriteria dalam melakukan penilaian setiap karyawannya, kriteria sangat baik diberi nilai 85-100, kriteria baik diberi nilai 76-85, kriteria cukup diberi nilai 66-75, kriteria kurang baik diberi nilai 0-65.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023

Bulan	Penilaian			Keterangan
	Kedisiplinan	Kerjasama	Tanggung Jawab	
Januari	66.5	65.2	65.7	Cukup
Febuari	67.9	67.0	66.6	Cukup
Maret	76.5	77.2	76.1	Baik
April	65.9	66.0	66.6	Cukup
Mei	65.0	64.2	63.7	Kurang Baik
Juni	67.1	67.8	66.2	Cukup
Juli	76.5	78.2	77.1	Baik
Agustus	68.1	66.8	68.2	Cukup
September	69.5	67.2	68.7	Cukup
Oktober	65.5	64.3	63.8	Kurang Baik

Sumber: Ekowisata Land.euh

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh yang dilakukan setiap bulan tidak mencapai secara optimal disetiap bulannya dan terdapat penilaian kurang baik, ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan Ekowisata Land.euh masih belum mencapai kategori baik. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak perusahaan.

Selain destinasi wisata Land.euh juga memproduksi kriya yang bertujuan untuk memberikan kenangan yang berkesan setelah mengunjungi Ekowisata Land.euh. Kriya tersebut terbuat dari bahan baku bambu yang dapat dijadikan beberapa produk dan menjadi *merchandise* mereka. Dengan berbahan dasar bambu yang tentunya hasil hutan bukan kayu yang dapat dimanfaatkan dan dibuat produk seperti gantungan baju, tempat pensil, asbak dan celengan. Kinerja karyawan Ekowisata Land.euh dapat dilihat berdasarkan target dan realisasi produksi Ekowisata Land.euh, hasil produksi tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Hasil Produksi kriya Ekowisata Land.euh tahun 2023

Bulan	Target(pcs)	Realisasi	Persentase
Januari	50	24	48,0
Februari	50	25	50,0
Maret	50	22	44,0
April	50	24	48,0
Mei	50	23	46,0
Juni	50	27	54,0
Juli	50	26	52,0
Agustus	50	25	50,0
September	50	26	52,0
Oktober	50	25	50,0
Total	500	247	49,4

Sumber : Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa hasil kinerja produksi menunjukkan rata-rata target kinerja karyawan secara keseluruhan hanya mencapai 49,40%. Hal tersebut belum memenuhi harapan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja maksimal atau sangat bagus dalam pencapaian target kerjanya. Penilaian kinerja ini dinilai kurang baik karna di setiap bulannya hampir semua tidak mencapai target produksi.

Setiap perusahaan harus mengetahui cara mengelola dan melakukan perencanaan sumber daya manusianya agar mencapai keuntungan bagi organisasi. Salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan juga dapat memotivasi kerja karyawan. Apabila karyawan telah mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih baik kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh Land.euh dalam pemenuhan hak-hak karyawan yang bekerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Pemberian Kompensasi

Jenis	Nominal	Keterangan
Gaji	Rp1.200.000	Dibayar setiap bulan
Insentif	Rp50.000	Dibayar setiap bulan
THR	Rp1.200.000	Dibayar setiap tahun

Sumber : Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.5 kompensasi di atas berdasarkan wawancara kepada pimpinan Ekowisata Land.euh, dapat dijelaskan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan yaitu sebesar Rp1.200.000 dan insentif sebesar Rp50.000 dan THR Rp1.200.000. kompensasi tersebut diberikan menyesuaikan dengan kemampuan pihak Ekowisata Land.euh karena masih bersifat pemberdayaan masyarakat dan masih dalam tahap pengembangan, nantinya kompensasi tersebut akan naik jika pemberdayaan ini berhasil dan terus berkembang.

Seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang ada di organisasi dan menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya. Menurut Syamsiah (2017) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja oleh Suci (2018) didapatkan hasil motivasi memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian pembayaran kembali yang berlebihan dan tepat serta motivasi kerja dapat memacu karyawan lebih baik. Begitu juga hasil penelitian dari Syaifullah (2018) diperoleh hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi Motivasi Kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan tersebut.

Penulis melakukan observasi mengapa setiap karyawan tidak mencapai target produksi dan penilaian kinerja yang kurang baik, faktor yang membuat karyawan semakin menurun akan tingkat kinerjanya yaitu bentuk kompensasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan dan motivasi yang di berikan perusahaan yang tidak sesuai atas beban kerja yang di tanggung oleh para karyawan Ekowisata Land.euh. Berdasarkan uraian diatas Land.euh berusaha untuk meningkatkan kemampuan masyarakat sekitar dengan melakukan pemberdayaan masyarakat. Kinerja karyawan sebagai pengukur keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Tingkat kompensasi dan motivasi kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan ekowisata Land.euh secara tidak langsung berperan terhadap tingkat produktivitas. Oleh karena itu, tingkat kompensasi dan motivasi kerja memiliki peran terhadap pencapaian tujuan dari Ekowisata Land.euh. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.Euh”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat di identifikasikan masalah yang terjadi yaitu:

1. Penilaian kinerja karyawan tidak mencapai secara optimal disetiap bulannya.
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan pengaruh pemberian kompensasi.
3. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum
4. Hasil produksi tidak memenuhi harapan perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada Ekowisata Land.euh?
2. Bagaimana motivasi pada Ekowisata Land.euh?
3. Bagaimana kinerja pada Ekowisata Land.euh?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?
6. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ekowisata Land.euh?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan cara meningkatkan kinerja melalui:

1. Analisis kompensasi pada Ekowisata Land.euh
2. Analisis motivasi pada Ekowisata Land.euh
3. Analisis kinerja pada Ekowisata Land.euh
4. Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh.
5. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh.
6. Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ekowisata Land.euh

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan masukan yang berharga bagi Ekowisata Land.euh untuk pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat di jadikan referensi dan dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur berbagai masalah pada ruang lingkup tenaga kerja yang berada di dalam organisasi tersebut, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga kompensasi.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja dengan tujuan untuk mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Afandi (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara menyeluruh dan terpadu.

Menurut Daniel (2022) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan mengelola orang untuk menilai karyawan di tempat kerja. Orang atau personel tersebut tidak hanya mengacu pada pangkat dan karyawan atau buruh yang berserikat tetapi juga mencakup personel yang lebih tinggi dan buruh yang tidak berserikat.

Menurut Irmayani (2021) Manajemen sumber daya manusia, yang biasa disingkat MSDM, merupakan ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia, yakni tenaga kerja, dengan efisien dan efektif serta memanfaatkannya secara optimal guna mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal.

Dari definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan disiplin yang menggabungkan elemen ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dengan cara yang efisien, efektif, dan optimal. MSDM mencakup berbagai proses manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang semuanya bertujuan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang holistik dan terintegrasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuan organisasi, didasarkan pada berbagai visi yang memberikan manfaat bagi manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menetapkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Menurut Hamali (2019) menjabarkan fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam 10 bagian, yaitu sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja agar cocok dengan kebutuhan organisasi secara lebih efektif dan efisien.
2. **Pengorganisasian**
Melibatkan pengaturan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi melalui bagan organisasi.
3. **Pengarahan dan Pengadaan**
Merupakan kegiatan memberikan arahan kepada karyawan agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.
4. **Pengembangan**
melibatkan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.
6. **Pengintegrasian**
Merupakan usaha untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga terjalin kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
7. **Pengendalian**
Pengendalian adalah upaya mengatur karyawan agar patuh terhadap peraturan organisasi dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana.
8. **Pemeliharaan**
Melibatkan upaya menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap produktif dan bekerja sama hingga pensiun.
9. **Kedisiplinan**
Merupakan kemauan dan kesadaran untuk patuh terhadap aturan organisasi dan norma sosial.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah terminasi hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai strategi yang tepat untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi

dan berkinerja tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diringkas sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen terkait kebijakan sumber daya manusia guna memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terdorong dan unggul, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Melaksanakan dan memelihara kebijakan serta prosedur sumber daya manusia agar mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan untuk mencegah gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Mendukung perkembangan arah dan strategi keseluruhan organisasi atau perusahaan dengan memperhatikan aspek-aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer di garis depan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4 Peran Manajemen Sumberdaya Manusia

Peran dasar manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kepemimpinan dalam hubungan kelompok dan individu, serta hubungan manajemen tenaga kerja. Larasati (2018) menjelaskan beberapa peran dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat dan pekerjaan yang tepat".
3. Menetapkan upah, gaji, dan sistem insentif, serta memberikan kompensasi yang sesuai.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun, dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perburuhan.
9. Menangani keluhan dan hubungan antara karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan.
11. Memprediksi kondisi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan.
12. Memantau peraturan perburuhan dan kebijakan upah dari perusahaan sejenis.
13. Memantau perkembangan serikat pekerja.

Dari berbagai teori yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur tenaga kerja agar mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu,

manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan guna menentukan kompensasi yang tepat dan menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan bakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi meliputi semua berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Mathis dan Jackson (2016) kompensasi merupakan suatu strategi dalam menaikkan tingkat kemampuan kerja serta kinerja dari karyawan. Menurut Firdaus dan Oetarjo (2022) kompensasi adalah semua bentuk imbalan atau bayaran kepada karyawan dari perusahaan, sebagai akibat dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Menurut Dessler (2017) kompensasi merupakan suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan dalam berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka. Kompensasi juga berfungsi sebagai alat strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mencakup berbagai bentuk bayaran dan tunjangan yang terkait dengan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

2.2.2 Jenis Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi tentunya terdapat beberapa jenis, tujuannya agar dapat meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga jenis sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung *Direct Financial Payment* dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung *Indirect Payment* dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial *Non Financial Rewards* seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Batjo dan Shaleh, 2018) Sistem kompensasi atau imbalan jasa diarahkan untuk manfaat organisasi, karyawan, masyarakat, dan pemerintah. Untuk mencapai tujuan ini secara efektif, kompensasi harus memberikan kepuasan kepada semua pihak terutama organisasi dan karyawan, dengan mengikuti prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian kompensasi secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama Sistem: Kompensasi akan membentuk hubungan formal antara karyawan dan organisasi. Karyawan diharapkan untuk bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka, sementara organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan perjanjian yang telah ditetapkan.
2. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja dapat dicapai melalui penerimaan kompensasi, yang memungkinkan karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan pengembangan diri dalam organisasi.
3. Pengadaan Efektif: Pengadaan yang efektif dapat dicapai dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif dalam proses rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan, sehingga menarik pelamar berkualitas untuk mendaftar di organisasi tersebut.
4. Motivasi: Motivasi manajerial dapat secara efektif memengaruhi kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan dianggap adil dan sesuai.
5. Stabilitas Karyawan: Stabilitas karyawan, yang ditandai dengan kinerja tinggi dan turnover yang rendah, dapat tercapai melalui kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan organisasi sejenis, didukung dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang efektif.
6. Disiplin: Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan, kebijakan, dan instruksi atasan terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang memadai.
7. Pengaruh Serikat Buruh: Pengaruh serikat buruh yang signifikan dapat dikelola dengan memberikan kompensasi yang layak dan melaksanakan program pemeliharaan tenaga kerja yang efektif, sehingga organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.
8. Pengaruh Pemerintah: Organisasi di Indonesia harus mematuhi peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah setempat untuk mendapatkan izin yang diperlukan dan beroperasi secara legal serta aman.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa di pertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Menurut Hasibuan (2018) ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu

dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi akan semakin kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh
Apabila serikat butuh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan Presiden mencetuskan 19 besarnya batas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak menetapkan upah dibawah minimum bagi karyawan.
6. Biaya hidup
Jika tingkat biaya hidup tinggi di suatu daerah, maka upah yang dibayarkan akan semakin besar; sebaliknya, jika biaya hidup rendah, maka upah yang dibayarkan cenderung lebih rendah.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi yaitu:

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

2.2.5 Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kompensasi harus diberikan dengan adil dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, serta memperhatikan prinsip-prinsip adil dan layak. Prinsip ini penting untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menjaga stabilitas dalam organisasi. Ada dua asas utama dalam pemberian kompensasi:

1. Asas Adil: Besarnya kompensasi yang diterima setiap karyawan harus disesuaikan dengan beberapa faktor seperti prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Adil dalam konteks ini tidak berarti semua karyawan mendapat kompensasi yang sama, tetapi haruslah berdasarkan pada faktor-faktor yang relevan. Asas ini juga menjadi dasar dalam memberikan penghargaan atau hukuman kepada karyawan, yang pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan.
2. Asas Layak dan Wajar: Kompensasi yang diterima oleh karyawan haruslah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat yang ideal. Penetapan besarnya kompensasi harus mengikuti standar yang berlaku, termasuk batas upah minimal yang ditetapkan pemerintah dan konsistensi eksternal. Manajer sumber daya manusia harus terus memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan standar tersebut agar semangat kerja tetap terjaga, karyawan yang berkualitas tetap terikat, serta tuntutan dari serikat buruh dapat diminimalkan.

2.2.6 Indikator Kompensasi

Simamora (2015) menyatakan bahwa beberapa indikator kompensasi meliputi:

1. Upah dan Gaji
Merupakan jumlah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan waktu kerja, seringkali diukur per jam untuk pekerja produksi dan pemeliharaan, atau dalam bentuk pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang disebut gaji.
2. Insentif
Merupakan bentuk tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di luar bayaran atau gaji pokok.
3. Tunjangan
Termasuk dalam kategori ini adalah segala bentuk tambahan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang disediakan oleh perusahaan, program pensiun, serta bonus dan tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.
4. Fasilitas
Meliputi kenyamanan seperti kendaraan perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke transportasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian penting dari paket kompensasi, terutama bagi eksekutif yang menerima bayaran yang tinggi.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli dapat disintesis bahwa Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan atau organisasi terhadap tenaga,

waktu dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tersebut berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2017) motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Amstrong (2014) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku atau melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mencapai hasil yang baik. Motivasi mempengaruhi kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan tugasnya, serta merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kerja.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2015) Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
6. Membuat suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Merangsang kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Perilaku dan aktivitas manusia disebabkan oleh dorongan, kemauan, kekuatan dan ketidak seimbangannya di dalam diri manusia yang disebabkan timbulnya beberapa faktor faktor motivasi. menurut Edi Sutrisno (2015) mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal :

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Semua orang di dunia ini memiliki keinginan untuk hidup.
- b. Keinginan untuk memiliki barang dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.
- c. Sebagian orang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d. Semangat untuk mendapatkan pengakuan dapat meliputi aspek seperti apakah ada penghargaan atau prestasi, apakah terdapat hubungan kerja yang harmonis dan erat, serta kepemimpinan yang adil.
- e. Dorongan untuk berkuasa dapat mendorong orang untuk bekerja. Terkadang, keinginan untuk berkuasa ini dapat mengarah pada perilaku yang tidak baik, namun hal tersebut masih dapat dikategorikan sebagai bagian dari aktivitas bekerja.

2. Faktor Eksternal :

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Lingkungan kerja beserta semua fasilitas yang tersedia bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan.
- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang menunjang.
- c. Supervisi adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengurangi kesalahan.
- d. Adanya jaminan jenjang karir yang jelas dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal.
- e. Karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi dari perusahaan, tetapi juga menginginkan posisi tertentu dalam perusahaan.
- f. Peraturan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

2.3.4 Hal–Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) pemberian motivasi kerja kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih

meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi kerja dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami Prilaku Bawahan
Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhn hendaknya memperhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing.dengan memahami prilaku merek akan lebigh memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.
2. Harus Berbuat Dan Berprilaku Realistis
Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapatr memberikan tugas yang kira-kira sam dengan kemampuan mereka masing-masing.
3. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda
Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.
4. Mampu Menggunakan Keahlian
Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal.
5. Pemberian Motivasi Harus Mengacu Pada Orang
Pemberian motivasi adalah untuk orang atau para pegawai secara pribadi dan bukan untuk pimpinn sendiri, oleh karena itu motivasi harus dapat mendorong setiap pegawai untuk berprilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
6. Harus Dapat Memberikan Keteladanan Keteladanan
merupakan contoh nyata yang dapat dilihart, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara kerja dengan baik, berkata, dan berbuat denngan baik.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memicu kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan semangat. Menurut Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja:

1. Balas jasa
Termasuk berbagai bentuk kompensasi seperti barang, jasa, dan uang yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka pada organisasi.
2. Kondisi Kerja
Merujuk pada kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif.
3. Fasilitas Kerja
Menyangkut semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, yang berbeda tergantung pada tujuan individu dan perbedaan antar orang.

5. Pengakuan dari Atasan

Penilaian atau penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas pencapaian mereka atau penerapan motivasi yang telah diberikan.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan lainnya.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli dapat di sintesiskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan dasar seseorang menjadi semangat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan standar kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga mencerminkan pencapaian persyaratan pekerjaan yang secara konkret tercermin dalam hasil yang dihasilkan.

Menurut Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai hukum, dan etis dan tidak melanggar ketentuan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Prasyanti (2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Dari definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan kriteria tertentu. Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu, dan kerjasama, serta dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara sah, etis, dan sesuai peraturan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang sejauh mana program manajemen kinerja organisasi berjalan efektif. Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Adhari (2020) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu
dalam organisasi Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik

4. Dokumentasi penilain kinerja
Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

2.4.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya. Indikator-indikator Menurut Robbins dalam Prasyanti (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Meliputi kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang di tentukan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Produktivitas
Merupakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan.
4. Efektivitas
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

Dari teori-teori yang disampaikan para ahli dapat di sintesiskan bahwa Kinerja adalah hasil dari proses karyawan yang dicapai dan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, produktivitas dan efektivitas yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo. (2018) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel (X1) Kompensasi ● Variabel (X2) Motivasi kerja ● Variabel (Y) Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel (X1) Kompensasi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas ● Variabel (X2) Motivasi Kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 	kuantitatif. Bersifat asosiatif	Hasil penelitian ini diketahui dari nilai thitung sebesar 8.726 lebih besar dari ttabel sebesar 1.99125 kesimpulannya adalah variabel Kompensasi (X1)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan penghargaan. 5. Kebutuhan aktualisasi diri. ● Variabel Kinerja (Y): 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreativitas		mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan nilai thitung sebesar 2.124 lebih besar dari ttabel sebesar 1.99125 kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
2	P. Rika, N. M. Suci. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Winih.	● Variabel (X1) Kompensasi ● Variabel (X2) Motivasi kerja ● Variabel (Y) Kinerja	Variabel (X1) Kompensasi : 1. Pendapatan 2. Upah 3. Insentif Variabel (X2) Motivasi Kerja: 1. Keinginan jasmani 2. Keinginan akan keselamatan 3. Keinginan sosial 4. Keinginan akan	kuantitatif bersifat kausal.	Berdasarkan pengaruh uji statistik dan hipotesis serta dialog yang telah dilakukan bahwa : Keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,660 dan besar

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>penghargaan</p> <p>5. Keinginan untuk memperhatikan diri sendiri</p> <p>Variabel Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerja sama. 		<p>sumbangan pengaruh adalah 43,6%.</p> <p>Kedekatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 0,548 dan kontribusi pengaruh sebesar 30,0%.</p> <p>hubungan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,689 dan kontribusi pengaruh 47,5%.</p> <p>Kedekatan hubungan aspek memiliki arah yang sangat baik</p>
3	Nama Peneliti: Murtiyoko (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel (X1) Kompensasi ● Variabel (X2) 	<p>Variabel (X1) Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. adil 2. layak 3. Wajar 	kuantitatif. Bersifat asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan PT Lautan Otsuka Chemical	Motivasi kerja ● Variabel (Y) Kinerja	Variabel (X2) Motivasi Kerja: 1. Semangat 2. Loyalitas 3. Kedisiplinan 4. Partisipasi 5. Tanggung Jawab Variabel Kinerja (Y): 1. Mampu mengerjakan tugas 2. Mampu membuat rencana kerja 3. Kompetensi 4. Mampu mengevaluasi pekerjaan		pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,2% sedang pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8%
4	Nama Peneliti: Putri Wahyuni dan Rina Maretasari (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Cv. Citra Abadi Cargo Sidoarjo	● Variabel (X1) Kompensasi ● Variabel (X2) Motivasi kerja ● Variabel (Y) Kinerja	Variabel (X1) Kompensasi : 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Variabel (X2) Motivasi Kerja: Kebutuhan fisik. 1. Kebutuhan rasa aman. 2. Kebutuhan sosial. 3. Kebutuhan akan penghargaan.	kuantitatif. Bersifat asosiatif	kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikannya $0.004 < 0.05$ dengan pengaruh sebesar 0.272 atau 27.2%, dan secara parsial variabel motivasi kerja (X2)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>4. Kebutuhan perwujudan diri</p> <p>Variabel Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja. 		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dengan pengaruh sebesar 0.907 atau 90.7%. Dan hasil analisis uji F variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana f hitung sebesar $6.110 >$ nilai f tabel 3.32, dan nilai signifikan yaitu $0.001 < 0.05$.</p>
5	<p>Nama Peneliti: Oktaviandika Rezki Putra, Salfadri dan Dina Adawiyah (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Variabel (X1) Kompensasi ● Variabel (X2) Motivasi kerja 	<p>Variabel (X1) Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Variabel (X1)</p>	<p>kuantitatif. Bersifat asosiatif</p>	<p>Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada The Axana Hotel Padang	● Variabel (Y) Kinerja	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan akan Pencapaian 2. Kebutuhan akan Kekuasaan 3. Kebutuhan akan Afiliasi Variabel Kinerja (Y): Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Mandiri Kerja sama antar karyawan		The Axana Hotel Padang adalah sebesar 72.2 % sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompetensi dan lainnya.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan isi dari pemikiran penulis untuk memecahkan masalah penelitian dan merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan hipotesis. Dalam penelitian ini kompensasi serta motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Ekowisata Land.euh yang bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang didasarkan pada asas adil dan layak maka karyawan akan senang karena mereka akan merasa dihargai serta ter motivasi untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Indikator-indikator kompensasi yang digunakan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Upah dan Gaji:

merupakan jumlah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan waktu kerja, seringkali diukur per jam untuk pekerja produksi dan pemeliharaan, atau dalam bentuk pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang disebut gaji.

2. Insentif:

merupakan bentuk tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di luar bayaran atau gaji pokok.

3. Tunjangan:
termasuk dalam kategori ini adalah segala bentuk tambahan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang disediakan oleh perusahaan, program pensiun, serta bonus dan tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.
4. Fasilitas:
meliputi kenyamanan seperti pengembangan kemampuan, jam kerja yang fleksibel yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian penting dari paket kompensasi.

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja yang baik juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan dasar seseorang menjadi semangat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Indikator-indikator motivasi yang digunakan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Balas jasa:
Termasuk berbagai bentuk kompensasi seperti barang, jasa, dan uang yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka pada organisasi.
2. Kondisi Kerja:
Merujuk pada kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif.
3. Fasilitas Kerja:
Menyangkut semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
4. Prestasi Kerja:
Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, yang berbeda tergantung pada tujuan individu dan perbedaan antar orang.
5. Pengakuan dari Atasan:
Penilaian atau penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas pencapaian mereka atau penerapan motivasi yang telah diberikan.
6. Pekerjaan itu Sendiri:
Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan lainnya.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil dari proses karyawan yang dicapai dan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, produktivitas dan efektivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

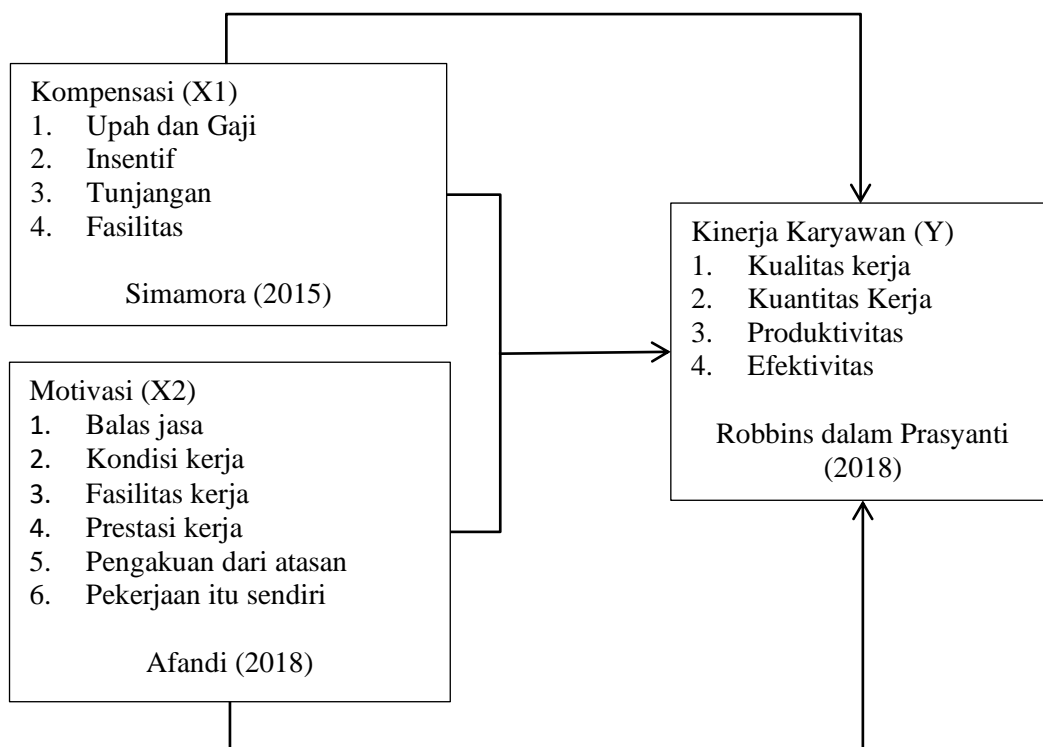
Indikator-indikator kinerja yang digunakan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Kualitas kerja:
Meliputi kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan.
2. Kuantitas kerja:
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Produktivitas:
Merupakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan.
4. Efektivitas:
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi, organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang menyatakan jika karyawan mendapatkan kompensasi dengan sistem yang adil terbuka dan objektif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, terutama dalam pemberian kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Syaifullah dan Prasetyo (2018), Murtiyoko (2018), Rika dan Suci (2022), Wahyuni dan Maretasari (2022), serta Putra, Salfadridan Adawiyah (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kompensasi, motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas maka konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran diatas, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh.
3. Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa “metode penelitian kuantitatif adalah metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode deskriptif digunakan untuk memahami dengan lebih mendalam sifat dan hubungan antara dua variabel independen atau lebih dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian, yang kemudian diolah, dianalisis, dan diproses berdasarkan teori-teori yang relevan. Hasil dari proses ini kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah subjek yang diteliti dan dianalisis. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti meliputi kompensasi sebagai variabel independen (X1), motivasi kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja sebagai variabel dependen (Y).

Unit analisis yang digunakan adalah unit-unit tertentu yang menjadi fokus penelitian. Dalam kasus ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, yang merupakan sumber data yang diperoleh dari responden masing-masing. Individu yang dimaksud adalah karyawan Ekowisata Land.euh yang berjumlah 37 orang bagian operasional.

Penelitian ini dilaksanakan di Ekowisata Land.euh yang berlokasi di Cibedug, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, yaitu :

1. **Data Kualitatif**

Merupakan data yang diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dari pihak pengelola Ekowisata Land.euh.

2. **Data Kuantitatif**

Merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan, yang diperoleh dari jawaban dari pertanyaan yang disusun oleh peneliti ke dalam kuesioner tersebut.

Perolehan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder, yaitu :

1. Data primer yaitu perolehan data yang bersumber dari perusahaan, data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada karyawan Ekowisata Land.euh.
2. Data sekunder berupa perolehan data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian, data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan berupa data informasi tentang kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.4 Operasional Variabel

Variabel Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (Dependen).

1. Variabel independen
merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu : kompensasi (X1), dan motivasi kerja (X2).
2. Variabel dependen
Menurut Sugiyono (2019) Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X1)	1. Upah dan gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 2. Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 3. Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu. 	Interval
	2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif yang diterima sesuai dengan jabatan atau posisi 2. Pemberian insentif sesuai apa yang diinginkan karyawan 3. Pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja 	Interval
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan 2. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja 3. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi yang saya tempati 	Interval
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jabatan/posisi 2. fasilitas yang tersedia sesuai dengan 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		kebutuhan yang diperlukan 3. Fasilitas yang diberikan layak dan memadai	
Motivasi (X2)	1. Balas jasa	1. Gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup. 2. Motivasi kerja terpacu dengan gaji yang diterima. 3. Bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	Interval
	2. Kondisi kerja	1. Hubungan pimpinan dengan karyawan terjalin baik. 2. Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman. 3. Hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik	Interval
	3. Fasilitas kerja	1. Fasilitas yang tersedia menunjang dalam pekerjaan. 2. Merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia. 3. Mendapatkan fasilitas kerja sesuai Dengan posisi.	Interval
	4. Prestasi kerja	1. Peningkatan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan. 2. Dapat mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. 3. Tidak pernah menunda segala macam pekerjaan.	Interval
	5. Pengakuan dari atasan	1. Pimpinan memberikan pujian jika pekerjaan yang dikerjakan dengan baik 2. Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. 3. Selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan.	Interval
	6. Pekerjaan itu sendiri	1. Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. 2. Pekerjaan yang diberikan saat ini dapat mengembangkan diri. 3. Pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.	Interval
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	1. Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur. 2. Mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. 3. Standar kualitas kerja yang ditetapkan dikerjakan dengan baik	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan target. 3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup 	Interval
	3. Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang kerjakan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan 2. Kuantitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan 3. Karyawan memaksimalkan pekerjaannya 	Interval
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kemampuan untuk menunjang pekerjaannya 2. Mampu menggunakan seluruh fasilitas yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien. 3. Memenuhi target dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu penulis memilih sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit. Maka dari itu untuk penelitian ini akan berfokus kepada populasi karyawan di ekowisata Land.euh di bagian operasional dengan jumlah 37 karyawan, sekaligus menjadikan 37 orang karyawan tersebut menjadi sampel. Berikut tabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional Pada Ekowisata Land.euh

NO	Posisi	Jumlah
1	Sales & marketing	4
2	Procurement	7
3	Produksi	12
4	Pemandu wisata	14
Total		37

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisisioner yang dituju kepada karyawan ekowisata Land.euh

1. Observasi
Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan ke perusahaan serta pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung sehingga mendapat data yang valid serta akurat dengan yang ada di lapangan
2. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang di kerjakan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan terhadap responden untuk dijawab. Dalam upaya memecahkan masalah, kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup yaitu setiap pertanyaan sudah disediakan jawaban, maka responden hanya tinggal memilih dari alternative jawaban yang pas sesuai pilihannya. Contoh angket kuesioner dan skor yang diberikan terhadap responden.

Tabel 3.3 Skala Likert Kompensasi dan Motivasi Kerja

Skala Likeart	Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	menyetujui sepenuhnya isi pernyataan	5
Setuju (S)	menyetujui hampir semua isi pernyataan	4
Kurang Setuju (KS)	tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan	3
Tidak Setuju (TS)	tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Tabel 3.4 Skala Rating Kinerja Karyawan

Skala Rating	Keterangan	Bobot Nilai
Selalu (SL)	kegiatan/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan	5
Sering (SR)	kegiatan/perilaku yang mendekati selalu (kebanyakan) dilakukan	4
Jarang (J)	kegiatan/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak	3
Pernah (PR)	kegiatan/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu	2
Tidak Pernah (TP)	tidak pernah secara terus-menerus melakukan kegiatan/perilaku tersebut	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dalam mengukur skala kuesioner penulis menggunakan skala Likert dan skala rating. Menurut Sugiyono (2019) skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena Sosial. Sedangkan skala rating merupakan tidak hanya mengukur terhadap sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuesioner. Validitas mengukur ketepatan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Untuk mencari validitas sebuah item, untuk mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2 (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R	= Koefisien korelasi
X	= Nilai yang didapatkan dari setiap item
Y	= Nilai total yang didapatkan dari subyek seluruh item
$\sum X$	= Jumlah nilai dalam distribusi x
$\sum Y$	= Jumlah nilai dalam distribusi y
n	= Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur data yang akurat dan dapat diandalkan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel, di mana nilai rhitung diperoleh melalui perhitungan menggunakan program SPSS versi 26 pada outputnya.

Kreteria pengujian adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ maka data dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$ maka data dinyatakan tidak valid
 - a. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan $n=30$ dan tingkat signifikansi 5%. Menggunakan rumus $df = n - 2$, atau $df = 30-2$. sehingga nilai rtabel adalah 0,361. Disajikan sebagai berikut:

Uji Validitas Kompensasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Vailiditas Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,640	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,614	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,615	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,718	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,740	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,686	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,794	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,727	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,720	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,696	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,640	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,723	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas instrumen pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa 12 butir pernyataan variabel kinerja memenuhi kriteria validitas. Semua koefisien validitas lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi Pearson, yaitu 0,361. Dengan demikian, seluruh 12 pernyataan terkait kompensasi dapat dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,716	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,717	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,703	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,878	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,884	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,692	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,654	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,813	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,911	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,823	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,877	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,776	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,889	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,732	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,800	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,883	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,867	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,892	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas instrumen pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa 18 butir pernyataan variabel kinerja memenuhi kriteria validitas. Semua koefisien validitas lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi Pearson, yaitu 0,361. Dengan demikian, seluruh 12 pernyataan terkait motivasi kerja dapat dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,774	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,797	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,873	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,716	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,647	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,679	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,673	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,751	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,694	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,646	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,718	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil uji validitas instrumen pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa 12 butir pernyataan variabel kinerja memenuhi kriteria validitas. Semua koefisien validitas lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi Pearson, yaitu 0,361. Dengan demikian, seluruh 12 pernyataan terkait kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan responden dalam memberikan jawaban. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program computer dengan SPSS versi 26. Untuk pengambilan keputusan, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Nilai Reliabilitas
 k = Banyaknya Butir/Item Pernyataan
 $\sum S_i^2$ = Jumlah Varian Butir/Item
 $\sum S_x^2$ = Varian Total

Kriteria penelitian untuk koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3.8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai	Keterangan
1	$\alpha > 0.6$	Kurang Reliebel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliebel
3	$\alpha < 0.8$	Sangat Reliebel

Sumber : Sugiyono (2017)

Pengujian reliabilitas instrument pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Realibilitas Kompensasi

Tabel 3.9 Hasil Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai sebesar $0,897 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel Kompensasi dapat dinyatakan reliabel

b. Uji Realibilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.10 Hasil Realibilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	18

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar $0,964 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel motivasi Kerja dapat dinyatakan reliabel.

c. Uji Realibilitas Kinerja

Tabel 3.11 Hasil Realibilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	12

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja menunjukkan nilai sebesar $0,915 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja dapat dinyatakan reliabel

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mendapatkan gambaran yang mendalam serta objektif mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Ekowisata Land.euh.

Menurut Sugiyono (2018) Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y, perlu ditentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang diasumsikan ketika setiap responden memberikan jawaban dengan nilai tertinggi pada setiap pertanyaan. Selanjutnya, untuk menjawab hipotesis deskriptif, dapat digunakan rumus berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden ditentukan ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% hingga 100%. Dengan demikian, kriteria yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model dengan distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki korelasi linier atau hubungan kuat antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF > 10 atau toleransi $< 0,10$, maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 atau toleransi $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja)
- a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel X bernilai
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)
- X_2 = Variabel bebas (Motivasi kerja)

3.8.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekan. Menurut Sugiyono (2019), jika asumsi atau dugaan tersebut berfokus pada populasi, terutama nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis tersebut disebut sebagai hipotesis statistik. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Langkah uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak adanya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5. Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

Kd	= Koefisien determinasi
r^2	= Koefisien korelasi
100%	= Pengkali yang menyatakan dalam presentase

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Ekowisata Land.euh

Ekowisata Land.euh adalah ekowisata conservation camp yang berlokasi di desa Cibedug, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat berdekatan langsung dengan kawasan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, yang baru diresmikan pada Januari 2023. kehadiran ekowisata ini diharapkan dapat membantu perekonomian masyarakat sekitar.

Ekowisata Land.euh merupakan salah satu ekowisata conservation camp dan sebagai motor penggerak masyarakat sekitar khususnya dibidang wisata berkelanjutan dengan model bisnis perencanaan, pelaksanaan dan pengembangannya pariwisata berbasis komunitas, yaitu suatu bentuk kepariwisataan yang mengedepankan kepemilikan dan peran serta aktif masyarakat. Memberikan edukasi kepada masyarakat lokal maupun pengunjung serta mengedepankan perlindungan kepada budaya, lingkungan sekitar dan juga memberikan manfaat secara ekonomi kepada masyarakat.

4.1.2 visi misi

Ekowisata Land.euh memiliki visi dan misi yang yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi dari ekowisata Land.euh adalah sebagai berikut :

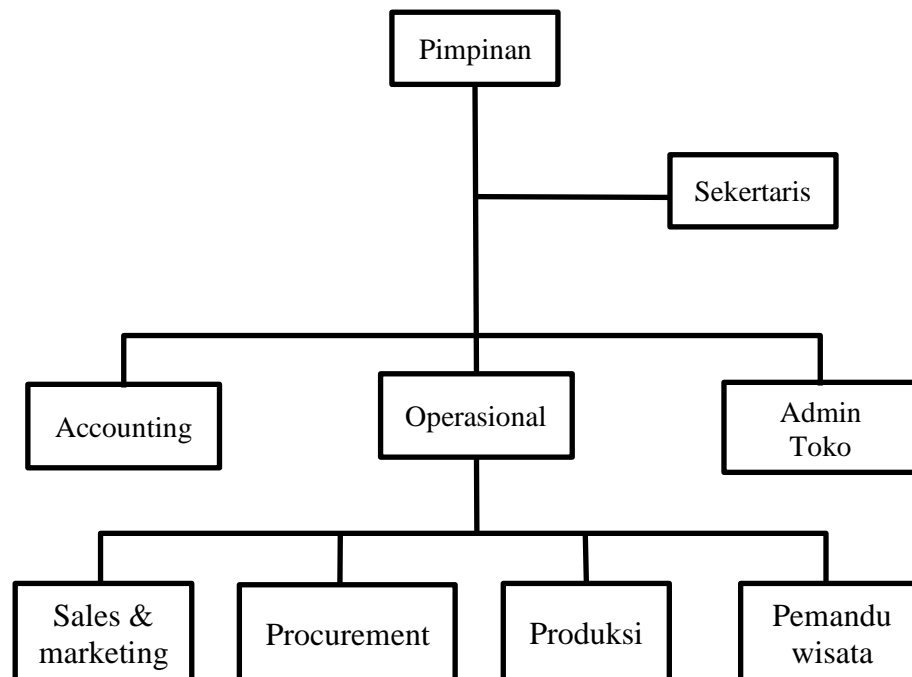
1. Visi

- Sarana akomodasi yang ramah lingkungan dan mendukung pelestarian alam
- Memanfaatkan kekayaan sumberdaya alam Taman Nasional Gunung Gede-Pangrango dan budaya lokal masyarakat sekitar kawasan sebagai objek daya tarik ekowisata secara berkelanjutan melalui paket ekowisata alam dan ekowisata budaya.

2. Misi

- menjadi salah satu model bisnis resort ekowisata berkelanjutan, yang memupuk koeksistensi antara alam, manusia dan kehidupan liar secara harmonis.

4.1.3 Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh



Sumber : Ekowisata Land.euh 2024

Berdasarkan struktur organisasi di atas yang diperoleh dari pimpinan, berikut merupakan jobdesk dan kewajiban setiap bagian yang ada di ekowisata Land.euh:

1. **Pimpinan**
Pimpinan mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur karyawan, membina, dan mengevaluasi hasil dan pelaksanaan kebijakan yang ada di ekowisata.
2. **Sekretaris**
Sekertaris berada dibawah pimpinan dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan serta mempunyai tugas membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan pelaksanaan kebijakan.
3. **Accounting**
Accounting mempunyai tugas pokok merencanakan, mencatat pemasukan dan pengeluaran, mengevaluasi dan menyusun bahan perencanaan anggaran untuk kegiatan serta memberikan laporan keuangan pada pimpinan.
4. **Admin toko online**
Admin toko bertugas untuk menjawab chat calon pembeli dan melakukan followup jika diperlukan, memproses pesanan dan melakukan packing pesanan dari pembeli serta menangani permasalahan komplain pembeli.
5. **Operasional**
Operasional mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional yang membawahi sales, procurement, produksi, pemandu wisata agar sesuai dengan target dan sasaran yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

4.2. Profil Responden

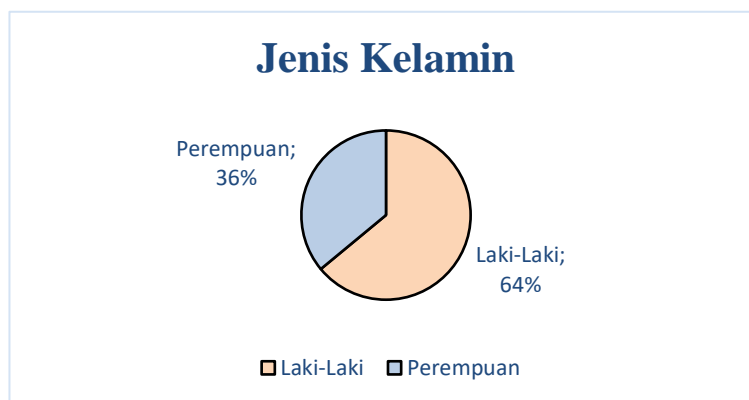
Profil responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan ekowisata Land.euh Untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melibatkan 37 karyawan ekowisata Land.euh sebagai sampel penelitian. Berikut ini merupakan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	24	64
Perempuan	13	36
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.1 Usia Responden

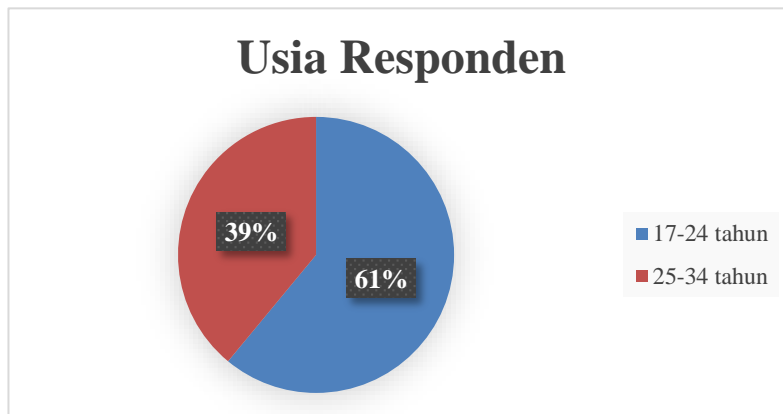
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 64% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 36%. Oleh sebab itu maka dapat diketahui bahwa karyawan pada ekowisata Land.euh didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
17-24 tahun	23	61
25-34 tahun	14	39
> 35 tahun	0	0
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.2 Usia Responden

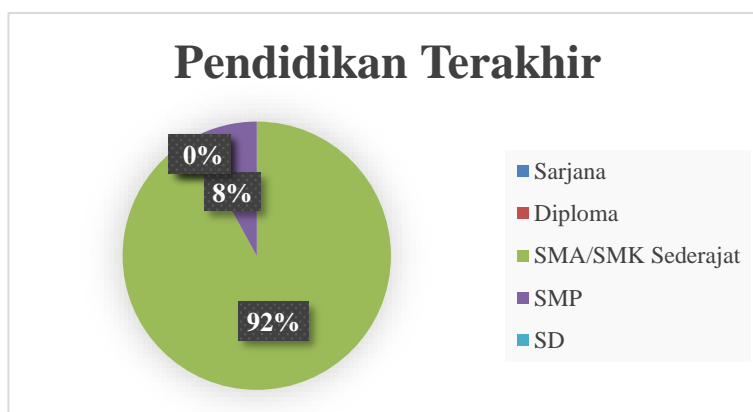
Berdasarkan data pada gambar diatas diketahui bahwa responden berdasarkan umur di dominasi oleh umur > 17-24 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 61%, kemudian responden dengan umur 25-34 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 39%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Sarjana	0	0
Diploma	0	0
SMA/SMK/Sederajat	34	92
SMP	3	8
SD	0	0
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 92%, SMP sebanyak 8%. Jadi pegawai di ekowisata Land.euh didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/Sederajat.

Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	24
2	Usia	17-24 Tahun	23
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	34

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 17-24 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Kompensasi Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari indikator kompensasi, dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 37 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Upah dan gaji

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (S)	4	13	52	35%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	49%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	11%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	124	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{124}{5 \times 37} \times 100\% = 67.02\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 67.02%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian karyawan dengan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian Gaji Sesuai Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	35%
Setuju (S)	4	9	36	24%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	38%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	145	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 35%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 24%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{145}{5 \times 37} \times 100\% = 78.37\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 78.37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian karyawan pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	62%
Setuju (S)	4	11	44	30%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	168	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 62%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 30%, dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{5 \times 37} \times 100\% = 90.81\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 90.81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu.

2. Insentif

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif Yang Diterima Sesuai Dengan Jabatan Atau Posisi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	51%
Setuju (S)	4	15	60	41%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 51%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% = 88.64\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88.64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa insentif yang diterima sesuai dengan jabatan atau posisi.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian Insentif Sesuai Apa Yang Diinginkan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	16	80	46%
Setuju (S)	4	12	48	30%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	19%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	155	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden ditunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 46%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 33%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 19%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{155}{5 \times 37} \times 100\% = 83,78\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 83,78%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemberian insentif sesuai apa yang diinginkan karyawan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian Insentif Dapat Mempengaruhi Kinerja Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	65%
Setuju (S)	4	8	32	22%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	13%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden ditunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 65%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 13%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{167}{5 \times 37} \times 100\% = 90.27\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 90.27%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

3. Tunjangan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	46%
Setuju (S)	4	17	68	46%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	8%

Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 46%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% = 87.56\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 87.56%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Yang Diberikan Kepada Saya Sudah Sesuai Dengan Kinerja Yang Saya Berikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	51%
Setuju (S)	4	14	36	38%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 51%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% = 88,10\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Posisi Yang Saya Tempati”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju (SS)	5	18	90	49%
Setuju (S)	4	17	68	46%
Kurang Setuju (KS)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 49%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% = 88.64\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88.64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi yang saya tempati.

4. Fasilitas

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Fasilitas Kerja Sesuai Dengan Jabatan/Posisi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	22	110	60%
Setuju (S)	4	15	60	40%
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		37	170	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 60%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 40%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{170}{5 \times 37} \times 100\% = 91,89\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 91,89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jabatan/posisi.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Tersedia Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	65%
Setuju (S)	4	11	44	30%
Kurang Setuju (KS)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	170	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 65%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 30%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{170}{5 \times 37} \times 100\% = 91,89\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 91,89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Diberikan Layak Dan Memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	73%
Setuju (S)	4	8	32	22%
Kurang Setuju (KS)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	173	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 73%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 22%, dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{173}{5 \times 37} \times 100\% = 93.51\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 87,02%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas yang diberikan layak dan memadai.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kompensasi pada ekowisata Land.euh

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
Upah dan gaji			
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	67.02%	78.73%
2	Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	78.37%	
3	Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu.	90.81%	
Insentif			
4	Insentif yang diterima sesuai dengan jabatan atau posisi	88.64%	87.56%
5	Pemberian insentif sesuai apa yang diinginkan karyawan	83.78%	
6	Pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja	90.27%	
Tunjangan			
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan	87.56%	88.10%
8	Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan	88.10%	
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi yang saya tempati	88.64%	
Fasilitas			
10	Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jabatan/posisi	91.89%	92.43%
11	fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	91.89%	
12	Fasilitas yang diberikan layak dan memadai	93.51%	
Rata-rata		86.70%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.17 di atas mengenai variabel kompensasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 86,60% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori

sangat baik Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.18 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja pada ekowisata Land.euh dalam kategori sangat baik.

4.3.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri dari 18 dimensi yang berasal dari indikator motivasi kerja, dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 37 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Balas jasa

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji Yang Di Dapatkan Sudah Memenuhi Kebutuhan Hidup.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	9%
Setuju (S)	4	2	8	5%
Kurang Setuju (KS)	3	29	87	78%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	116	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 9%, setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, kurang setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 78%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{116}{5 \times 37} \times 100\% = 62.70\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 62.70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Bahwa Motivasi Kerja Terpacu Dengan Gaji Yang Saya Terima.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	54%
Setuju (S)	4	13	52	35%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 54%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% = 88.64\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88.64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya merasa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Bonus Dan Tunjangan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	11%
Setuju (S)	4	24	96	65%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	24%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	143	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 11%, setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 65%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 24%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77.29\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 77.29%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya merasa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Saya Dengan Pimpinan Terjalin Baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	3%
Setuju (S)	4	15	60	41%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	51%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	126	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 41%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 37} \times 100\% = 68.10\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 68.10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan saya dengan pimpinan terjalin baik.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi Di Tempat Bekerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	3%
Setuju (S)	4	21	84	57%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	40%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3%, setuju sebanyak

21 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 40%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{124}{5 \times 37} \times 100\% = 72.43\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 72.43%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Komunikasi Antara Sesama Rekan Kerja Terjalan Dengan Baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	19	76	51%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	38%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	132	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 51%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{132}{5 \times 37} \times 100\% = 71.35\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 71.35%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja terjalan dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Tersedia Menunjang Dalam Pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	16%
Setuju (S)	4	27	108	73%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%

Jumlah	37	150	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 16%, setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 73%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 37} \times 100\% = 81.08\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 81.08%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas yang tersedia menunjang dalam pekerjaan.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Nyaman Bekerja Dengan Fasilitas Yang Tersedia.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	8%
Setuju (S)	4	31	124	84%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	148	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 8%, setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 84%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% = 80.00\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 80.00%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Fasilitas Kerja Sesuai Dengan Posisi.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	13%
Setuju (S)	4	28	112	76%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	149	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 13%, setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 76%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{5 \times 37} \times 100\% = 80.54\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 84.86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan posisi.

4. Prestasi kerja

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Peningkatan Prestasi Kerja Karena Didukung Oleh Hubungan Kerja Yang Harmonis Dengan Pimpinan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	54%
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	43%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	130	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 54%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 43%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{130}{5 \times 37} \times 100\% = 70.27\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 70.27%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bisa Mengerahkan Kemampuan Yang Saya Miliki Untuk Mencapai Prestasi Kerja Yang Optimal.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju (SS)	5	1	5	3%
Setuju (S)	4	20	80	54%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	40%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	132	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 54%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 40%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{132}{5 \times 37} \times 100\% = 71.35\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 71.35%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Pernah Menunda Segala Macam pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	22	88	60%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	37%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	132	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 60%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 37%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{132}{5 \times 37} \times 100\% = 71.35\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 71.35%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan.

5. Pengakuan dari atasan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan Selalu Memberikan Pujian Jika Ada Karyawan Yang Mampu Menjalankan Pekerjaan Dengan Baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	21	84	57%
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	42%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	11%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	128	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 42%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{128}{5 \times 37} \times 100\% = 69.18\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 69.18%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Keras Untuk Memperoleh Penghargaan Dan Pengakuan Atas Hasil Kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	3%
Setuju (S)	4	18	72	49%
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	43%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 43%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{5 \times 37} \times 100\% = 69.72\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 69.72%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Ingin Mendapatkan Perhatian Dan Tanggapan Dari Pimpinan Terhadap Hasil Dari Pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	14	56	38%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	49%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	120	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 13%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{120}{5 \times 37} \times 100\% = 64.86\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 66.48%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Senang Menjalankan Pekerjaan Yang Diberikan Saat Ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	17	68	46%
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	46%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	125	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 46%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{125}{5 \times 37} \times 100\% = 67.56\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 67.56%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya senang menjalankan pekerjaan yang diberikan saat ini.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Saat Ini Dapat Mengembangkan Diri.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	16	64	43%
Kurang Setuju (KS)	3	21	63	57%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 43%, dan kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 57%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{5 \times 37} \times 100\% = 68.64\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 68.64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini dapat mengembangkan diri.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Saya Sangat Menarik Dan Banyak Variasi Tugas Yang Harus Dilakukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	18	72	49%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	51%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian pada 37 responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 49%, dan kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 51%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{5 \times 37} \times 100\% = 69.72\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 69.72%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel motivasi pada ekowisata Land.euh:

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Variabel Motivasi

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
Balas jasa			
1	Gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup	62.70%	50.70%
2	Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima	88.64%	
3	Saya merasa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	77.29%	
Kondisi kerja			
4	Hubungan saya dengan pimpinan terjalin baik	68.10%	70.63%
5	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	72.43%	
6	Hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik	71.35%	
Fasilitas kerja			
7	Fasilitas yang tersedia menunjang dalam pekerjaan	81.08%	80.54%
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia	80.00%	
9	Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan posisi	80.54%	
Prestasi kerja			
10	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	70.27%	70.99%
11	Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan	71.35%	
12	Pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik	71.35%	
Pengakuan dari atasan			
13	Pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik	69.18%	67.92%

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
14	Saya Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.	69.72%	
15	Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan	64.86%	
Pekerjaan itu sendiri			
16	Saya senang menjalankan pekerjaan yang diberikan saat ini	67.56%	68.94%
17	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini dapat mengembangkan diri	68.64%	
18	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	68.64%	
Rata-rata		68.28%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.34 di atas mengenai variabel motivasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 68.64% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan atasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada ekowisata Land.euh dalam kategori baik.

4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pada Ekowisata Land.euh

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Prosedur.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	11	55	30%
Sering (SR)	4	21	84	56%
Jarang (J)	3	4	12	11%
Pernah (PR)	2	1	2	3%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Jumlah		37	153	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase 30%, sering sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, jarang sebanyak 4 orang dengan persentase 11%, pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{153}{5 \times 37} \times 100\% = 82.70\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 82.70%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan sering mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Yang Telah Diberikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	15	75	40%
Sering (SR)	4	19	76	51%
Jarang (J)	3	3	9	8%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 40%, sering sebanyak 19 orang dengan persentase 51%, jarang sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{160}{5 \times 37} \times 100\% = 86.48\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 86.48%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan sering melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melaksanakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	18	90	48%
Sering (SR)	4	18	72	48%
Jarang (J)	3	1	3	3%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	165	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 48%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 48%, jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{5 \times 37} \times 100\% = 89.18\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 54.05%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan melaksanakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	14	70	38%
Sering (SR)	4	20	80	54%
Jarang (J)	3	2	5	5%
Pernah (PR)	2	1	2	3%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, sering sebanyak 20 orang dengan persentase 54%, jarang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% = 84.86\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 84.86%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa Karyawan sering bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	14	70	38%
Sering (SR)	4	21	84	56%
Jarang (J)	3	1	3	3%
Pernah (PR)	2	1	2	3%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, sering sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 3%, pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% = 85.94\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 85.94%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan sering melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik Dalam Waktu Yang Cukup.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	19	95	51%
Sering (SR)	4	16	64	43%
Jarang (J)	3	2	6	5%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	165	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 51%, sering sebanyak 16 orang dengan persentase 43%, jarang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{5 \times 37} \times 100\% = 89.18\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 89.18%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup.

3. Produktivitas

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Ditentukan Perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	21	105	57%
Sering (SR)	4	14	56	38%
Jarang (J)	3	2	6	5%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 57%, sering sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, jarang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{167}{5 \times 37} \times 100\% = 90.27\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 90.27%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Kuantitas Hasil Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Ditentukan Perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	16	80	43%
Sering (SR)	4	20	80	54%
Jarang (J)	3	1	3	3%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 43%, sering sebanyak 20 orang dengan persentase 54%, jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% = 88.10\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88.10%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menunjukkan Hasil Yang Maksimal.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	12	60	32%
Sering (SR)	4	24	96	65%
Jarang (J)	3	1	3	3%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 32%, sering sebanyak 24 orang dengan persentase 65%, jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% = 85.94\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 85.94%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.

4. Efektivitas

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menunjukkan Kemampuan Dan Skill Untuk Melakukan Pekerjaannya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	7	35	19%
Sering (SR)	4	27	108	73%
Jarang (J)	3	3	9	8%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	152	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan persentase 19%, sering sebanyak 27 orang dengan persentase 73%, jarang sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{152}{5 \times 37} \times 100\% = 82.16\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan pimpinan di atas, diperoleh nilai sebesar 82.16%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan menunjukkan kemampuan dan skill untuk melakukan pekerjaannya.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pada ekowisata Land.euh

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menggunakan Seluruh Fasilitas Yang Tersedia Dalam Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	15	75	40%
Sering (SR)	4	21	84	57%
Jarang (J)	3	1	3	3%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 40%, sering sebanyak 21 orang dengan persentase 57%, jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% = 87.56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan pimpinan di atas, diperoleh nilai sebesar 87.56%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan mampu menggunakan seluruh fasilitas yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memenuhi Target Dalam Penggunaan Sumber Daya Dalam Perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	13	65	35%
Sering (SR)	4	22	88	60%
Jarang (J)	3	2	6	5%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, sering sebanyak 22 orang dengan persentase 60%, jarang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% = 85.94\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan pimpinan di atas, diperoleh nilai sebesar 85.94%, yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan memenuhi target dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
Kualitas			
1	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.	82.70%	86.12%
2	Mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.	86.48%	
3	Karyawan melaksanakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan	89.18%	
Kuantitas			
4	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	84.86%	86.66%
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target.	85.94%	
6	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	89.18%	
Produktivitas			
7	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	90.27%	88.10%
8	Kuantitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	88.10%	
9	Karyawan menunjukkan hasil yang maksimal	85.94%	
Efektivitas			
10	Karyawan menunjukkan kemampuan dan skill untuk melakukan pekerjaannya	82.16%	85.22%
11	Karyawan menggunakan seluruh fasilitas yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.	87.56%	
12	Karyawan memenuhi target dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan.	85.94%	
Rata-rata		86.52%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.49 di atas mengenai variabel kinerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 86.52% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.50 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan atasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada ekowisata Land.euh dalam kategori cukup.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mempermudah dan mempercepat perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81546041
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.071
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil yang telah dinyatakan dalam output SPSS 26 dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.52 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.922	1.085
Motivasi	.922	1.085

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

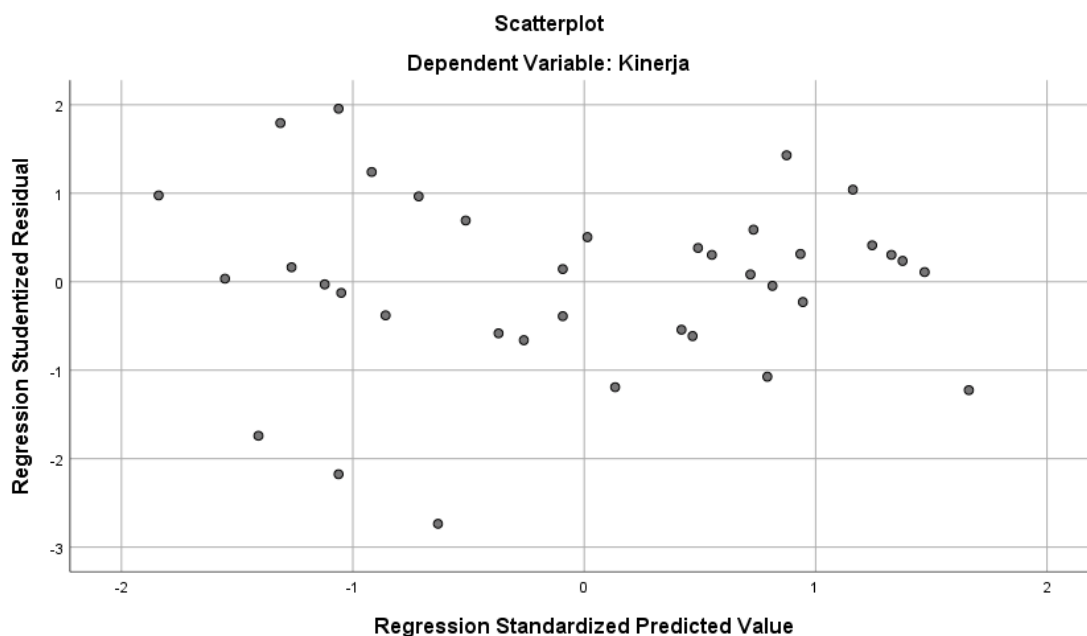
Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas dapat diketahui:

1. Nilai *tolerance* variabel X_1 kompensasi yakni 0,922 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X_1 motivasi kerja yakni 1,085 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* variabel X_2 motivasi kerja yakni 0,922 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X_2 motivasi kerja yakni 1,085 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedasitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat diketahui penyebaran titik-titik data tidak berpola, menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Analisis Regresi Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.53 Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.412	2.020		15.551	.000
	Kompensasi	.395	.039	.866	10.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$Y = 31.412 + 0.395X_1$$

Dimana:

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi untuk kompensasi

Y = Kinerja

X_1 = Kompensasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari variabel (X_1) kompensasi sebesar 0,395 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan kompensasi sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.

Tabel 4.54 Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	35.585	3.460		10.285	.000
	Motivasi	.280	.059	.627	4.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2$$

$$Y = 35.585 + 0.280X_2$$

Dimana:

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi untuk motivasi

Y = Kinerja

X_2 = Motivasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari variabel (X_2) kompensasi sebesar 0,280 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan kompensasi sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.

4.3.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.55 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.278	1.610		14.462	.000		
	Kompensasi	.342	.024	.749	14.011	.000	.922	1.085
	Motivasi	.186	.024	.417	7.805	.000	.922	1.085

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 23,278 + 0.342X_1 + 0,186X_2 + e$$

Dimana:

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi untuk kompensasi

Y = Kinerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 23.278. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya (X_1) kompensasi dan (X_2) motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang positif terhadap (Y) kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien dari variabel (X_1) kompensasi sebesar 0,342 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan,

dengan demikian adanya peningkatan kompensasi sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.

3. Nilai koefisien dari variabel (X_2) motivasi kerja sebesar 0,186 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian setiap peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k$ atau $df = 37-2 = 35$, diperoleh t_{tabel} adalah 2,030. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial Variabel Kompensasi

Tabel 4.56 Hasil Uji t Variabel Kompensasi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.412	2.020		15.551	.000
	Kompensasi	.395	.039	.866	10.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel (X_1) kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.244 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X_1) kompensasi terhadap (Y) kinerja karyawan.

b. Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.57 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.585	3.460		10.285	.000
	Motivasi	.280	.059	.627	4.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel (X_2) motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.762 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X_2) motivasi kerja terhadap (Y) kinerja karyawan

2. Uji F

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terima H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menuntukan nilai F_{tabel} yaitu:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 37-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 35)$$

Tabel 4.58 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.264	2	121.632	172.750	.000 ^b
	Residual	23.939	34	.704		
	Total	267.203	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai F_{hitung} 172.750 > F_{tabel} 3,27. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu (X_1) kompensasi dan (X_2) motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompensasi

Tabel 4.59 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompensasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.866 ^a	.750	.743	1.382	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,750, artinya variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 75,0%.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.60 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.376	2.152

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Output SPSS 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,393, artinya variabel motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 39,3%.

Pada penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa adanya kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan baik dari variabel kompensasi sebesar 75,0% dan variabel motivasi kerja sebesar 39,3%. Dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi yang tinggi dibandingkan variabel motivasi kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Kompensasi Pada Ekowisata Land.euh

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian karena telah memberikan kontribusi jasa pada organisasi, dimana tujuan dari kompensasi ini yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, dan mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang diberikan dengan equity (adil), obyektif dan fairness (terbuka), selain itu sistem kompensasi yang baik dan efektif adalah sistem pemberian balas jasa kepada karyawan yang memiliki nilai kompensasi yang layak dan pantas diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis dan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi yang mencakup empat indikator yaitu upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, indikator tersebut

ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kompensasi.

Nilai rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator fasilitas sebesar 93.51%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator upah dan gaji yaitu sebesar 67.02%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

4.4.2 Motivasi Kerja Pada Ekowisata Land.euh

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya menuju pencapaian suatu tujuan dan kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkan, dimana tujuan dari motivasi ini yaitu untuk mendorong gairah kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku.

Jika karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya, mereka akan melakukan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memunculkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap perusahaan, yang tercermin dalam semangat kerja mereka. Dengan demikian, motivasi kerja dapat mempercepat dan memaksimalkan kinerja karyawan, serta mendorong mereka untuk selalu memberikan hasil yang terbaik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi yang terdiri dari enam indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, indikator tersebut ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel motivasi kerja.

Nilai rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator fasilitas kerja sebesar 81.08%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator balas jasa yaitu sebesar 62.70%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan

4.4.3 Kinerja Pada Ekowisata Land.euh

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan pada waktu yang tepat, sesuai dengan target dan bertanggung jawab sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terdiri dari kompensasi individu, faktor dukungan organisasi dan syarat kerja, faktor psikologis, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Dalam meningkatkan kinerja, karyawan harus mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kinerja karyawan adalah hal yang individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Manajemen dapat menilai unjuk kerja karyawan berdasarkan kinerja individu masing-masing. Kinerja merupakan hasil dari tindakan yang diambil, bukan sekadar peristiwa yang terjadi. Bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan bekerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kriteria seseorang karyawan atau organisasi, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, efektivitas, indikator tersebut juga ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja.

Nilai rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator produktivitas sebesar 90.27%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator efektivitas yaitu sebesar 82.16%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Ekowisata Land.euh

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, terdapat hubungan positif antara kompensasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y), dengan persamaan $Y = 31,412 + 0.395X_1$. hasil tersebut berbentuk positif. Artinya variabel kompensasi terdapat kenaikan kompensasi sebesar koefisien tersebut dan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (10.244) melebihi nilai t_{tabel} (2.030), dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menandakan adanya pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 0.750 yang artinya kompensasi terdapat kontribusi naik dan turunnya performa kinerja karyawan sebesar 75,0%, sedangkan 25% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Ekowisata Land.euh

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, ditemukan bahwa nilai yang diperoleh adalah $Y = 35,585 + 0,280$ untuk koefisien variabel motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Melalui uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja, ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 4,762, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030). Nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi memberikan nilai sebesar 0,393, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 39,3% terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Namun demikian, masih ada bagian lain yang tidak dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.4.6 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Ekowisata Land.euh

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini, fokus diberikan pada dua faktor utama: kompensasi dan motivasi kerja. Kedua faktor ini diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada ekowisata Land.euh dengan melibatkan 37 responden menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sana. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa terdapat nilai positif untuk konstanta (23,278), kompensasi (0,342), dan motivasi kerja (0,186), menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 172.750 > besar dari F_{tabel} 3.27 juga mengonfirmasi bahwa secara bersama-sama, kompensasi dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di ekowisata Land.euh.

Dari koefisien determinasi, ditemukan bahwa kompensasi memiliki kontribusi sebesar 75,0% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 39,3%. Namun demikian, terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh As'ad (2018), Rika (2022), Murtiyoko (2018), Putri (2022), dan Rezki (2023). Oleh karena itu, meskipun kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih perlu dipertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata Land.euh maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi karyawan ekowisata Land.euh berdasarkan tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator fasilitas dengan pernyataan “fasilitas yang diberikan layak dan memadai” sebesar 93.51%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator upah dan gaji dengan pernyataan “gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari” sebesar 67.02%.
2. Motivasi kerja karyawan ekowisata Land.euh berdasarkan tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator fasilitas kerja dengan pernyataan “fasilitas yang tersedia menunjang dalam pekerjaan” sebesar 81.08%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator balas jasa dengan pernyataan “gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup” sebesar 62.70%.
3. Kinerja karyawan ekowisata Land.euh berdasarkan rata-rata tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator produktivitas dengan pernyataan “Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan Perusahaan” sebesar 90.27%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator efektivitas dengan pernyataan “Karyawan menunjukkan kemampuan dan skill untuk melakukan pekerjaannya” sebesar 82.16%.
4. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada ekowisata Land.euh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,244 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada ekowisata Land.euh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,762 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada ekowisata Land.euh dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 172,750 > F_{tabel} 3,27. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu $Y = 23,278 + 0,345X_1 + 0,186X_2 + e$. Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,750, dimana kompensasi memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 75,0%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,393, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 39,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan dari simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi ekowisata Land.euh mengenai pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi, diperoleh kelemahan pada indikator fasilitas, pada pernyataan “Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”, oleh sebab itu pimpinan harus meningkatkan upah dan gaji dengan cara kenaikan gaji yang diberikan untuk pekerja harus memiliki syarat cukup dan telah mencapai masa kerja dengan golongan yang ditentukan untuk mendapatkannya. Besaran kenaikan gaji diberikan secara berkala disesuaikan dengan tabel gaji dan masa kerja, jadi kenaikan gaji ini tidak semata-mata gaji naik, akan tetapi ada syarat yang berlaku tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuannya yaitu kenaikan upah dan gaji.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, diperoleh kelemahan pada indikator balas jasa, pada pernyataan “Gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup”, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki peran aktif dan memberikan dorongan motivasi kerja agar kinerja mereka baik dan dapat memenuhi syarat untuk kenaikan gaji secara berkala.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh kelemahan pada indikator efektivitas, pada pernyataan “Karyawan menunjukkan kemampuan dan skill untuk melakukan pekerjaannya” dari tanggapan pernyataan tersebut didapatkan bahwa beberapa karyawan tidak dapat menunjukkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Tentunya ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan yaitu melakukan komunikasi antar karyawan serta menentukan jobdesk yang tepat kepada karyawan tersebut agar karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan, dan pimpinan perlu memonitoring secara rutin setelah menetapkan jobdesk pada karyawan. Selain pembagian jobdesk, karyawan pun perlu diberi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar kerja karyawan dapat maksimal dan mencapai target serta sasaran tujuan perusahaan.
4. Dengan menghubungkan semua langkah ini diharapkan meningkatnya kompensasi dapat meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga hasil kinerja karyawan dapat memenuhi harapan organisasi dan pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo. (2018) *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. INOVASI, 14 (1) 1-7.
- Apriansyah et al. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat*. Jurnal Arastirma Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 2 Agustus 2022.
- Amstrong, Michael, Stephen, Taylor. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*. United Kingdom : Kogan Page Limited.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daniel. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang. Yayasan Aus Prima Teknik
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan IMB SPSS 25*. Semarang : Badan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hernita. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Pemberdayaan Ekonomi.
- Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marzuki. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mathis. R. L, Jackson. J. H., & Valentina. S. R. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th. ed). Boston: Cengage Learning.
- Murtiyoko. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Otsuka Chemical*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.1, No.4.
- Oktaviandika Rezki Putra, Salfadri, Dina Adawiyah. (2023). *Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Axana Hotel Padang*. Jurnal Matua, VOL. 5, NO. 2.
- Paramarta H. VIP, kosasih, Sunarsi.D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori&Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Putri Wahyuni, Rina Maretasari. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Cv. Citra Abadi Cargo Sidoarjo*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1.
- P. Rika, N. M. Suci. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Winih Adi*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1.
- Q. Prasyanti, S. D., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

- Rasnawati. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Shihab, Prahiawan dan Maria, (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*. Jurnal Inovasi Penelitian.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Wahyutomo,D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansialterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Istana Lampung Raya*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Winardi, (2016). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ari Munandar
Alamat : Jl.Batara No.5 Babakan Ciluar Kota Bogor Utara
Tempat/ Tanggal Lahir : Pekalongan, 25 Desember 1999
Umur : 24 Tahun
Agama :Islam
Pendidikan :
- SD : SDN Ciluar 2 Kota Bogor
- SMP : SMPN 15 Kota Bogor
- SMA : SMKN 2 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024
Peneliti

Ari Munandar

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Kinerja Kuesioner Pimpinan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam upaya menyelesaikan penulisan skripsi saya, sebagai mahasiswa dari Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, saya dengan penuh rendah hati menghargai partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner tentang "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Segala tanggapan yang diberikan akan sangat berharga bagi penelitian ini.

Seluruh informasi yang dikumpulkan akan disajikan secara keseluruhan sebagai hasil analisis yang akan diungkapkan atau dipublikasikan tanpa mengidentifikasi individu, serta akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini. Saya sangat menghargai waktu yang diberikan untuk membantu penelitian saya.

Saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Ari Munandar

Nama penilai :
Karyawan yang dinilai :

PERTANYAAN

*Keterangan :

- Selalu : (SL)
- Sering : (SR)
- Jarang : (J)
- Pernah : (PR)
- Tidak pernah : (TP)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	J	PR	TP
VARIABEL KINERJA (Y)						
Kualitas						
1	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.					
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.					
3	Karyawan melaksanakan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan					
Kuantitas						
4	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target.					
6	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup					
Produktivitas						
7	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
8	Kuantitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
9	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal					
Efektivitas						
10	Karyawan memiliki kemampuan dan skill untuk melakukan pekerjaannya					
11	Karyawan menggunakan seluruh fasilitas yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.					
12	Karyawan memenuhi target dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan.					

Lampiran 2 Kuesioner Karyawan Kuesioner Karyawan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam upaya menyelesaikan penulisan skripsi saya, sebagai mahasiswa dari Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, saya dengan penuh rendah hati menghargai partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner tentang "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Segala tanggapan yang diberikan akan sangat berharga bagi penelitian ini.

Seluruh informasi yang dikumpulkan akan disajikan secara keseluruhan sebagai hasil analisis yang akan diungkapkan atau dipublikasikan tanpa mengidentifikasi individu, serta akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini. Saya sangat menghargai waktu yang diberikan untuk membantu penelitian saya.

Saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Ari Munandar

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (x) pada kotak yang disediakan

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 17-24 Tahun 25-34 Tahun
 > 35

Pendidikan Terakhir : Sarjana Diploma
 SMA/SMK SMP
 SD

PERTANYAAN

*Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
VARIABEL KOMPENSASI (X1)						
Kualitas						
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
3	Perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu.					
Kuantitas						
4	Insentif yang diterima sesuai dengan jabatan atau posisi					
5	Pemberian insentif sesuai apa yang diinginkan karyawan					
6	Pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja					
Produktivitas						
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan					
8	Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan					
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi yang saya tempati					
Efektivitas						
10	Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jabatan/posisi					
11	fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	yang diperlukan					
12	Fasilitas yang diberikan layak dan memadai					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)		SS	S	KS	TS	STS
Balas Jasa						
1	Gaji yang di dapatkan sudah memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3	Saya merasa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
Kondisi Kerja						
4	Hubungan saya dengan pimpinan terjalin baik.					
5	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
6	Hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
Fasilitas kerja						
7	Fasilitas yang tersedia menunjang dalam pekerjaan.					
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang tersedia.					
9	Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan posisi.					
Prestasi Kerja						
10	Peningkatan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.					
11	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.					
12	Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan.					
Pengakuan Dari Atasan						
13	Pimpinan selalu memberikan pujian jika ada karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.					
14	Saya Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
15	Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan.					
Pekerjaan Itu Sendiri						
16	Saya senang menjalankan pekerjaan yang diberikan saat ini.					
17	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini dapat mengembangkan diri.					
18	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.					

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
2	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	65
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	54
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	52
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
7	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	56
8	5	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
9	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	68
10	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	58
11	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	57
13	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	57
14	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	53
15	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	55
17	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
20	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	69
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	57
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	65
23	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	59
24	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	55
25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
26	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	56
27	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
29	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
30	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
31	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	1	3	3	2	3	3	3	59
32	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	60
33	4	3	4	5	5	3	2	5	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	59
34	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	50
35	5	5	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	70
36	4	5	4	4	5	1	1	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	70
37	4	5	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	56

Lampiran 5 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
7	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	51
8	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	56
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
12	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	55
13	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	52
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
16	3	5	5	2	5	4	5	4	4	3	4	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	54
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
20	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
21	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	51
22	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	54
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
25	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	54
26	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	54
27	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	51
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	53
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
30	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	48
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	53
32	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	54
33	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	54
34	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	52
35	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	56
37	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53

Lampiran 6 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X1 (kompensasi)

		Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.399 [*]	.187	.402 [*]	.363 [*]	.462 [*]	.498 ^{**}	.328	.399 [*]	.456 [*]	.402 [*]	.435 [*]	.640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.029	.322	.028	.049	.010	.005	.077	.029	.011	.028	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.399 [*]	1	.152	.384 [*]	.451 [*]	.269	.740 ^{**}	.254	.465 ^{**}	.458 [*]	.242	.370 [*]	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029		.422	.036	.012	.150	.000	.176	.010	.011	.198	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.187	.152	1	.418 [*]	.503 ^{**}	.374 [*]	.346	.533 ^{**}	.327	.325	.477 ^{**}	.567 ^{**}	.615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.322	.422		.022	.005	.042	.061	.002	.077	.080	.008	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.402 [*]	.384 [*]	.418 [*]	1	.394 [*]	.526 ^{**}	.629 ^{**}	.597 ^{**}	.469 ^{**}	.373 [*]	.569 ^{**}	.336	.718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.036	.022		.031	.003	.000	.001	.009	.042	.001	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.363 [*]	.451 [*]	.503 ^{**}	.394 [*]	1	.408 [*]	.459 [*]	.323	.599 ^{**}	.449 [*]	.479 ^{**}	.672 ^{**}	.740 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.049	.012	.005	.031		.025	.011	.082	.000	.013	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.462 [*]	.269	.374 [*]	.526 ^{**}	.408 [*]	1	.588 ^{**}	.523 ^{**}	.355	.416 [*]	.303	.359	.686 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.150	.042	.003	.025		.001	.003	.054	.022	.104	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.498 ^{**}	.740 ^{**}	.346	.629 ^{**}	.459 [*]	.588 ^{**}	1	.475 ^{**}	.509 ^{**}	.601 ^{**}	.453 [*]	.369 [*]	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.061	.000	.011	.001		.008	.004	.000	.012	.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.328	.254	.533 ^{**}	.597 ^{**}	.323	.523 ^{**}	.475 ^{**}	1	.546 ^{**}	.417 [*]	.524 ^{**}	.453 [*]	.727 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.077	.176	.002	.001	.082	.003	.008		.002	.022	.003	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.399 [*]	.465 ^{**}	.327	.469 ^{**}	.599 ^{**}	.355	.509 ^{**}	.546 ^{**}	1	.379 [*]	.312	.631 ^{**}	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.010	.077	.009	.000	.054	.004	.002		.039	.093	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.456 [*]	.458 [*]	.325	.373 [*]	.449 [*]	.416 [*]	.601 ^{**}	.417 [*]	.379 [*]	1	.398 [*]	.499 ^{**}	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011	.011	.080	.042	.013	.022	.000	.022	.039		.029	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.402 [*]	.242	.477 ^{**}	.569 ^{**}	.479 ^{**}	.303	.453 [*]	.524 ^{**}	.312	.398 [*]	1	.252	.640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.198	.008	.001	.007	.104	.012	.003	.093	.029		.179	.000

X7	Pearson Correlation	.339	.697**	.610 ..	.272	.440	.395	1	.301	.395*	.369	.532*	.443	.679**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.145	.015	.031		.106	.031	.044	.002	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.612**	.428*	.478 ..	.579*	.500	.457	.301	1	.436*	.421	.193	.436	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.008	.001	.005	.011	.106		.016	.020	.307	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.568**	.499**	.556 ..	.606*	.473	.295	.395	.436*	1	.697	.511*	.505	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001	.000	.008	.113	.031	.016		.000	.004	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.506**	.534**	.534 ..	.395*	.469	.363	.369	.421*	.697**	1	.320	.425	.694**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.002	.031	.009	.049	.044	.020	.000		.084	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.322	.583**	.533 ..	.411*	.317	.298	.532	.193	.511**	.320	1	.565	.646**
	Sig. (2-tailed)	.082	.001	.002	.024	.088	.109	.002	.307	.004	.084		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.504**	.556**	.612 ..	.357	.424	.485	.443	.436*	.505**	.425	.565*	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.053	.020	.007	.014	.016	.004	.019	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.774**	.797**	.873 ..	.708*	.716	.647	.679	.673*	.751**	.694	.646*	.718	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7 Sertifikat Pernyataan Magang



SERTIFIKAT
MAGANG INDUSTRI

Penghargaan ini dipersembahkan kepada

ARI MUNANDAR

Telah menyelesaikan magang industri
Dari: 12 September - 11 Oktober 2023
Di Resort PTN Tapos Balai Besar Taman Nasional
Gunung Gede Pangrango

Cibodas, 14 Desember 2023
Kepala Balai Besar Taman Nasional
Gunung Gede pangrango



Septo Ari Prabowo, S.Hut., M.Si.
NIP. 18760622 200003 1 002