

**PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KOPERASI DAN UKM  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : VINNA NOVITA SARI**  
**NPM : 1805160309**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : VINNA NOVITA SARI  
N P M : 1805160309  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KEGAWAL PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan (A) *Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(RADIMAN, S.E., MSI.)

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec)

Pembimbing

**UMSU**

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Asoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : VINNA NOVITA SARI  
N P M : 1805160309  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

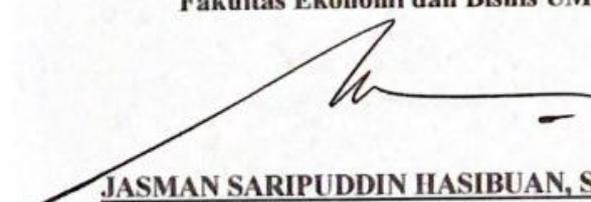
  
Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Vinna Novita Sari  
N.P.M : 1805160309  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi masalah kinerja yg menjadi isu utama, dl tabel	30/8/22	
Bab 2	Contoh indikator kompensasi tambahan selain yg real mg	30/8/22	
Bab 3	Tabel jadwal penelitian hrs dijabarkan (sdr ppt) + Sampel hrs jdy	30/8/22	
Bab 4	Implementasi hasil penelitian pd objek riset & pembahasannya	31/8/22	
Bab 5	Suplemen Keryaolan	31/8/22	
Daftar Pustaka	Tambah sitasi Data PEB UMSU	31/8/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Selay Sarjana	31/8/22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Vinna Novita Sari  
NPM : 1805160309  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah / Skripsi dan Pengunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 20  
Pembuat Pernyataan

  
"METERAN TEMPEL"  
09DAJX860513574  
Vinna Novita Sari

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Foto copy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara**

**Vinna Novita Sari**

**Program Studi Manajemen**

Email : [vinnanovitasarii@gmail.com](mailto:vinnanovitasarii@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sample jenuh. Pengolahan data primer menggunakan teknik analisis Statistical Package for Social Science (SPSS) dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) secara parsial kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan, (2) secara parsial motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, (3) secara simultan kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci** : *Kompensasi Tambahan, Motivasi Intrinsik, Kinerja Pegawai*

## **ABSTRACT**

**Effect of Additional Compensation and Motivation  
Intrinsic to Employee Performance  
At the Department of Cooperatives and SMEs  
North Sumatra Province**

**Vinna Novita Sari**  
**Management Study Program**  
Email : [vinnanovitasarii@gmail.com](mailto:vinnanovitasarii@gmail.com)

This aims of study to determine how the effect of additional compensation and intrinsic motivation on employee performance partially and simultaneously at the Department of Cooperatives and SMEs of North Sumatra Province. This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires, interviews, and documentation studies. The population in this study were civil servants at the Department of Cooperatives and SMEs of North Sumatra Province. The sample in this study amounted to 60 respondents. The sampling technique used is the saturated sample method. Primary data processing using Statistical Package for Social Science (SPSS) analysis technique with multiple regression analysis method. Based on the results of the study, it can be concluded that (1) partially additional compensation on employee performance has no positive and significant effect, (2) partially intrinsic motivation on employee performance has a positive and significant effect, (3) simultaneously additional compensation and intrinsic motivation on employee performance positive and significant effect on the Department of Cooperatives and SMEs of North Sumatra Province.

Keywords: *Additional Compensation, Intrinsic Motivation, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Suprianto dan Ibunda Jumiati yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M. Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Adik saya tersayang dan satu satunya Windi Dwi Fransiska yang selalu memberi semangat dan membantu saya selama menyelesaikan penulisan ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan saya yang tercinta Nurul Difithria, Inggit Ganarsih, Rizky Adihya, dan Rafika Putri yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Aamiin Ya Rabbal'alamin*

Medan, September 2022

Vinna Novita Sari

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	10
1.3.1. Batasan Masalah .....	10
1.3.2. Rumusan Masalah.....	10
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1. Tujuan Penelitian .....	10
1.4.2. Manfaat Penelitian .....	11
1.4.2.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2.2. Manfaat praktis .....	11
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Kompensasi Tambahan.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Tambahan .....	19
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi Tambahan.....	21
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Tambahan .....	23
2.1.2.4 Indikator Kompensasi .....	26
2.1.3 Motivasi Intrinsik.....	28
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik.....	28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	30

2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik.....	31
2.1.3.4	Indikator Motivasi.....	32
2.2	Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1.	Pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai.....	35
2.2.2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.2.3.	Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.3	Hipotesis.....	37
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>38</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	38
3.2	Definisi Operasional.....	38
3.2.1	Kinerja Karyawan.....	39
3.2.2	Kompensasi Tambahan.....	39
3.2.3	Motivasi Intrinsik.....	40
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	40
3.3.1	Tempat Penelitian.....	40
3.3.2	Waktu Penelitian.....	40
3.4	Populasi Dan Sampel.....	41
3.4.1	Populasi.....	41
3.4.2	Sampel.....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1	Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	42
3.5.2	Studi dokumentasi.....	42
3.5.3	Kuisisioner.....	42
3.5.4	Uji Validitas.....	43
3.5.4.1	Tujuan Melakukan Uji Validitas.....	43
3.5.4.2	Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas.....	43
3.5.5	Uji Reliabilitas.....	44
3.6	Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7	Uji Hipotesis.....	48
3.7.1	Uji t (Parsial).....	49
3.7.2	Uji F (Simultan).....	49
3.7.3	Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	50

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	52
4.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	60
4.3. Hasil Analisis Data .....	63
4.4. Hasil Uji Hipotesis .....	69
4.5. Hasil Pembahasan .....	74
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	77
5.3. Keterbatasan Penelitain .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja.....	39
Tabel 3. 2 Indikator Kompensasi Tambahan .....	39
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Intrinsik .....	40
Tabel 3. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	41
Tabel 3. 5 Tabel Skala Likert.....	43
Tabel 4. 1 Skor Penelitian.....	52
Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 3 Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4. 4 Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4. 5 Skor Kuisisioner Untuk variable Kompensasi Tambahan.....	55
Tabel 4. 6 Skor Kuisisioner Untuk variable Motivasi Intrinsik.....	57
Tabel 4. 7 Skor Kuisisioner Untuk Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Variabel Kompensasi Tambahan (X1) .....	60
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Variabel Motivasi Intrinsik (X2) .....	61
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	61
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	62
Tabel 4. 12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 13 Uji Smirnov Kolgomorov .....	66
Tabel 4. 14 Uji Multikoleniaritas.....	67
Tabel 4. 15 Uji t .....	70
Tabel 4. 16 Uji F.....	72
Tabel 4. 17 Koefisien Detreminasi (R) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai...	35
Gambar 2. 2 Paradigma Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
Gambar 4. 1 Uji Normalitas .....	65
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	83
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian .....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian .....	87
Lampiran 4 Skor Hasil Kuisisioner .....	92
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dengan SPSS .....	93
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Dengan SPSS .....	97
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas Dengan SPSS.....	98
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Dengan SPSS .....	100
Lampiran 9 Bukti Dokumentasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi, perusahaan, instansi pemerintahan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia pekerjaan guna untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai salah satunya yaitu kinerja pegawai. . Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam sumber daya.

Menurut (Muhamad et al., 2019) kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut juga dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Setiap instansi pemerintahan mengharapkan pegawainya memberikan kinerjanya yang maksimal, Sehingga membuahkan dampak positif kepada instansi. Perusahaan harus memberikan motivasi dan kompensasi yang baik untuk pegawai, sehingga pegawai akan memberikan timbal balik yang berupa dampak positif pada kinerjanya itu sendiri. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap instansi pemerintahan.

Pegawai yang bekerja sudah pasti menginginkan kompensasi berupa gaji dan fasilitas kerja yang baik. Hal ini sudah barang pasti karena manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan kompensasi tersebut. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai ataupun lebih pastinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap para pekerjanya dengan memberikan kompensasi yang tetap maka satu perusahaan juga mampu mengarahkan para pegawainya untuk bisa mencapai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut (Karomah & Aldiansyah, 2019) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa atau kerja mereka yang berupa uang atau barang yang diberikan langsung maupun tidak langsung. Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Program kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal.

Kompensasi sangatlah penting diterapkan dalam sebuah instansi pemerintahan. Tujuan setiap instansi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah mengikat dan mempertahankan pegawai-pegawainya yang cakap dalam bekerja. Memberikan kompensasi yang memadai kepada pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi menuju pekerjaan yang lebih produktif. Kompensasi tinggi untuk pegawai menunjukkan implikasi bahwa instansi pemerintahan menghasilkan keuntungan dan manfaat yang sebesar-besarnya dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tingkat pekerjaan pegawai. Jumlah pegawai yang berprestasi akan mengurangi biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu. Adapun yang harus diperjelas mengenai kompensasi yaitu kompensasi tambahan.

Menurut (Thamrin, 2014) kompensasi tambahan yang menggunakan istilah lain yaitu benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti Tpp pegawai PNS, tunjangan hari raya, uang pensiun, dinas, kafeteria, mushala,

sarana olahraga, dan darmawisata. Pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk 15 menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja pegawai yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab. Adapun kompensasi tambahan yang lainnya seperti program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan, program pension pegawai, dan asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar.

Dengan demikian pemberian kompensasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Untuk menciptakan prestasi pegawai, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia orang-orang di suatu organisasi. Tentu tidak mudah instansi pemerintahan harus menggunakan cara untuk mewujudkannya.

Permasalahan yang sering timbul berkaitan dengan pemberian kompensasi adalah adanya ketidakterbukaan instansi dengan pegawai. Artinya instansi sering menutupi tentang kebijakan yang berkaitan dengan pemberian hak pegawai. Bahkan sering kali pemberian kompensasi dilakukan secara diskriminasi yang seharusnya tidak perlu. Diskriminasi yang diakibatkan ketidakterbukaan ini bisa didasarkan kepada suku, kedaerahan, bangsa, warna kulit atau agama, akibatnya terkadang dengan pekerjaan yang sama tetapi kompensasi yang diterima berbeda-beda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Karomah & Aldiansyah, 2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus (Jufrizen, 2015)

Berdasarkan teori di atas dapat dilihat bahwa kompensasi tambahan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi tambahan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan menjadi pemicu utama meningkatkan kinerja mereka. Selain kompensasi tambahan, motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Banyak jenis motivasi diantaranya motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik).

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, yaitu seseorang melakukan suatu aktivitas karena mereka menemukan suatu ketertarikan dan memperoleh kepuasan spontan dari aktivitas dalam dirinya (Suwarno, 2014).

Menurut (Mujahid & Nugraha, 2020) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif dengan sendirinya dan tidak memerlukan dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu pada hakikatnya sudah memiliki dorongan dan kemauan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik merupakan bentuk dorongan dari dalam diri seseorang sehingga dia mampu dan mau bekerja semaksimal mungkin agar dia bisa mencapai keinginannya.

Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai salah satunya yaitu dengan motivasi intrinsik sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja. Setiap pegawai harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan.

Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (ekstrinsik) tapi juga dalam diri pegawai (intrinsik) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para pegawai maka tujuan yang diinginkan oleh instansi bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi pegawai menjadi lebih meningkat (Dewi & Widyaputra, 2018)

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Budiharjo & Sanjaya, 2016) mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kinerja juga butuh dorongan dari motivasi dalam diri kita sendiri. Jika tidak bisa memberikan motivasi dalam diri sendiri seseorang (intrinsik) maka kinerja pegawai mungkin tidak akan begitu lancar.



Dari tabel di atas menunjukkan bahwa adanya fluktuasi kinerja pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara ditahun 2019 dengan angka 31% kemudian naik pada tahun 2020 dengan angka 41,34%. Pada target restrasi perangkat daerah menurun lagi pada tahun 2019 dengan angka 31% pada realisasi capaian kinerja kemudian di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 10,34% menjadi 41,34%. Hal ini ada kemungkinan naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara yang mungkin terjadi karena disebabkan oleh kompensasi tambahan yang tidak diberikan dengan baik oleh organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh survei awal tentang kompensasi tambahan, dimana masi kurangnya fasilitas yang diberikan, tunjangan yang diberikan, bonus yang diberikan dan mungkin masih banyak factor yang lainnya yang menyebankan kinerja pegawai mengalami turun naik, fasilitas tambahan untuk para pegawai, komisi yang diberikan oleh instansi tidak sama satu sama lainnya, kompensasi tambahan yang tidak konsisten diberikan oleh pegawai, bentuk kompensasi tambahan yang tidak terlalu banyak dan lain-lainnya. Contohnya setiap bulan tidak mendapatkan uang kinerja, dan uang makan. Disamping kompensasi tambahan bisa jadi kinerja pegawai menurun dan naik disebabkan oleh motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri seseorang yang relative rendah. Adanya indikasi dalam diri pegawai yang tidak begitu semangat dalam melakukan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah minat, sikap postif dalam diri pegawai, dan kebutuhan.

Objek dalam penelitian ini yaitu pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara. Dinas Koperasi Dan UKM merupakan lembaga yang berperan penting dalam membantu pembangunan ekonomi Indonesia. Hal tersebut dapat

meningkatkan kualitas hidup dan kemampuan ekonomi masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kompetensi, profesional, produktivitas dengan disiplin tinggi, siapa saja, kapan saja dan dimana saja ia bertugas. Oleh karena itu, secara tidak langsung organisasi harus memperhatikan setiap kinerja pegawai, hal ini penting karena kinerja pegawai menurun akan menghambat pencapaian atau tujuan organisasi.

Dari uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan identifikasi masalah penelitian pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Adanya kecenderungan penurunan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara yang terlihat dari perbandingan pencapaian target kinerja renstra dengan realisasi
2. Kompensasi tambahan yang diterima kurang sesuai dengan harapan pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara
3. Motivasi intrinsik beberapa pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara cenderung rendah

### **1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kompensasi dan motivasi karyawan. Untuk kompensasi penulis hanya menggunakan kompensasi tambahan dan untuk motivasi menggunakan motivasi intrinsik.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dipecahkan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara?

### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara

2. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.2.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini dapat berguna untuk masa yang akan datang
- d. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

##### **1.4.2.2. Manfaat praktis**

- a. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai kinerja pegawai.

- b. Bagi pembaca

Manfaat bagi pembaca adalah untuk menajadikan referensi penelitian dan Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang sama.

c. Bagi penulis

Manfaat bagi penulis adalah untuk menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, khususnya kompensasi dan motivasi, memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia menambah ilmu pengetahuan tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Arianty, 2015) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut (Wibowo, 2007) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut (Tirtayasa, 2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja menurut (Azis, 2018) adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja, dan jika disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, skill dan motivasi tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi perusahaan. Jadi untuk mengupayakan terwujudnya optimalisasi kinerja bagi pegawai, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan motivasi yang dapat mengikat secara moralitas, dan kompensasi yang obyektif sesuai dengan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut (Umam, 2018) dikutip dari jurnal milik (Siahaan & Bahri, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Muis et al., 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dari penjelasan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sesuatu yang telah dilakukan dalam organisasi

sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) tujuan dari kinerja yaitu untuk mengetahui keputusan penempatan, perencanaan, training, pengembangan karir, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan, kesempatan kerja adil, budaya kerja menerapkan sanksi dan kualitas pekerjaan.

Sedangkan tujuan kinerja pegawai menurut (Bangun, 2012) adalah:

1. Menilai setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat berguna dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dalam tujuan ini adalah sebagai dasar untuk memutuskan pemindahan pekerjaan ke posisi yang tepat, promosi pekerjaan, pemindahan atau penurunan pangkat hingga pemutusan hubungan kerja.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja dalam hal ini bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dikembangkan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan dengan kinerja rendah karena kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan akan dididik, sedangkan karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberikan pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan beberapa manfaat termasuk pengembangan tim individu atau perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar untuk menindaklanjuti posisi karyawan di masa yang akan datang yang berkaitan dengan kepuasan manajer sumber daya manusia, kepatuhan hukum terhadap manajemen sumber daya manusia, dan berbagai kriteria pengujian validitas.

Adapun manfaat kinerja menurut (Rivai, 2013) pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Samsuddin, 2018) dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi (semangat kerja)
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi (semangat kerja), yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang 12 dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, Karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut (Mawansyah, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Pengetahuan atau keterampilan

Karyawan tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2. Lingkungan

Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.

3. Sumber daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi yang tersedia

4. Motivasi

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

5. Kompensasi

Meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari

kinerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Menurut (Bangun, 2012) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Berikut ini penjelasan masing-masing tujuan tersebut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

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

3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Indikator kinerja menurut (Arianty, 2015) :

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas output

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

## **2.1.2 Kompensasi Tambahan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Tambahan**

Menurut (Khair, 2017) Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan balas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang

diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2016) adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mariantha, 2018) kompensasi tambahan merupakan tambahan penghasilan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi karyawan seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, fasilitas tambahan, asuransi jiwa, tiket dan hiburan dan lainnya.

Kompensasi tambahan menurut (Thamrin, 2014) yang menggunakan istilah lain yaitu benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

(Aprinawati et al., 2021) Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tambahan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil karena telah tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan seperti gaji, tunjangan, upah, jaminan kesehatan, jaminan hidup, intensif dll.

#### **2.1.2.2 Tujuan Kompensasi Tambahan**

Tujuan kompensasi menurut (Khair, 2017) adalah untuk membuat organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaanpekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut (Rachmawati, 2008) tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan adalah :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran

karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang

mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalamannya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

### **2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Tambahan**

Faktor yang mempengaruhi kompensasi tambahan menurut (Hasibuan, 2016) adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
3. Organisasi Karyawan Pegawai
4. Produktifitas Kerja Pegawai
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
6. Biaya Hidup

7. Posisi Jabatan Pegawai
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut (Khair, 2017) adalah :

1. Faktor Internal Organisasi
  - a. Kemampuan organisasi, sangat mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia yang ada di organisasi tertentu. Tentunya banyaknya dana yang dimiliki suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh personil organisasi tersebut. Artinya, semakin besar prestasi kerja maka akan berdampak kepada keuntungan perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan secara otomatis akan berdampak kepada besarnya kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia begitu pula sebaliknya, jika prestasi rendah maka akan berdampak kepada rendahnya kompensasi yang akan diterima.
  - b. Serikat pekerja, dengan adanya serikat pekerja maka pekerja akan terlindungi dari berbagai tindakan dan perlakuan yang tidak adil, melampaui batas atau sewenang-wenangnya yang dilakukan manajemen perusahaan. Termasuk juga dalam hal kebijakan kompensasi yang ditetapkan suatu perusahaan.

## 2. Faktor Pribadi Sumber Daya Manusia

- a. Produktivitas kerja, jika seorang karyawan memberikan produktivitas kerja yang tinggi maka akan memperoleh kompensasi yang juga relatif tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak mampu menunjukkan produktivitasnya maka ada kemungkinan suatu organisasi tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawan, terutama kompensasi tambahan seperti insentif atau bonus yang besarannya akan dilihat berdasarkan seberapa besar produktivitas yang diberikan.
- b. Posisi dan jabatan, pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi kepada profesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya. Artinya perbandingan tingkat upah sumber daya manusia perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- c. Jenis dan sifat pekerjaan, faktor ini turut mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima karyawan. Karyawan yang bekerja di kantor (dalam ruangan) akan memiliki bilangan kompensasi yang berbeda dengan karyawan yang bekerja di lapangan (luar ruangan).

## 3. Faktor Eskternal Dari Organisasi

- a. Penawaran dan permintaan kerja, kebijakan dalam penentu kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya.
- b. Biaya hidup, kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Hal ini karena dengan terpenuhinya

kebutuhan standar karyawan dan keluarganya, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan kemungkinan karyawan tersebut dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

- c. Kebijakan pemerintah, dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.
- d. Kondisi perekonomian nasional, besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Kompensasi merupakan tunjangan khusus yang mengandung indikator sebagai berikut (Khair, 2017) :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-raya bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan
3. Penentuan bayaran individu, hal ini perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
4. Insentif, kompensasi finansial (tambahan kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diluar gaji dan upah.

5. Fasilitas, kompensasi non finansial yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan semangat bekerja karyawan seperti keanggotaan klub kebugaran, darmawisata, tiket bepergian, dan hiburan

Adapun indikator kompensasi tambahan menurut (Khair, 2017) :

1. Bonus
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Bonus

Bonus merupakan salah satu kompensasi tambahan yang tidak tetap jumlahnya yang diterima oleh pegawai di dalam suatu organisasi dikatakan tidak tetap karena disadari kepada keuntungan perusahaan pencapaian prestasi pegawai yang melampaui standar tertentu atau kebijakan lain yang ditetapkan organisasi tentang kompensasi tambahan contohnya bonus tahunan, bonus prestasi, Gaji-13, bonus restensi, bonus pembagian keuntungan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi program program insentif disesuaikan dengan pemberian bayaran tambahan berdasarkan

produktivitas penjualan keuntungan atau upaya pemangkasan biaya

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja misalnya pemakaian kendaraan perusahaan family ghatering bunga pinjaman yang relatif rendah atau tanpa bunga perlindungan kesehatan liburan spesifik dan skema pembelian saham

### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti sarana olahraga, poliklinik, cafetaria, mobil antar jemput pegawai, keanggotaan club Kesehatan, Travelling rohani, tempat parkir khusus, dan fasilitas lainnya yang disediakan organisasi untuk digunakan pegawai. Fasilitas ini disediakan untuk mendukung kegiatan operasional organisasi sebagai tempat rileks olahraga ataupun sarana hiburan pegawai.

## **2.1.3 Motivasi Intrinsik**

### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut (Tanjung, 2015) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada

para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Motivasi menurut (Winardi, 2011) adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan menurut (Dedi wahyudi & Tupti, 2019) Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut (Hadari & Nawawi, 2008) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, dan lain-lain.

Menurut (Djamarah, 2011) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar akan melakukan suatu

kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi intrinsik ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin yang bersumber dari diri seseorang karena adanya dorongan gaji, upah, tunjangan, fasilitas yang memadai serta ingin merasakan jabatan dan ingin merasakan memiliki kekuasaan yang besar di suatu perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi.

Tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2016) antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan keadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas nya
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut (Lila et al., 2017) tujuan motivasi adalah :

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktifitas
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Adapun Manfaat pemberian motivasi menurut (Kadarisman, 2013)

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Menurut (Aditya, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik berdasar atas teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang di dasarkan kepada faktor motivator sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah prestasi, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan perkembangan. Motivasi yang ada di dalam diri individu ketika ingin melakukan suatu tugas pekerjaan akan mengalami suatu benturan dan ketidaksesuaian antara pengalaman masa lalu dengan informasi yang baru diperoleh. Ketidaksesuaian ini akan menjadikan tingkah laku dari individu bermacam-macam. Individu yang telah memiliki motivasi didalam diri tanpa mempertimbangkan adanya reward luar yang akan di peroleh cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dari motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ini timbul karena adanya suatu nilai atau gagasan dari dalam diri individu yang mempunyai sikap untuk melakukan pekerjaan dilandasi dengan kesenangan dan kenyamanan dalam melakukannya di dalam motivasi intrinsik itu sendiri ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Sedangkan menurut (Hadari & Nawawi, 2008) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik adalah :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang memadai
3. Kebersihan lingkungan kerja
4. Pencahayaan dan ketenangan lingkungan kerja
5. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan
6. Diberikan pengarahan dan bimbingan kerja oleh atasan

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Maslow dalam (Edison et al., 2017) indikator motivasi adalah :

1. Kebutuhan fisiologis

Dimana tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Dimana tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja dan kenyamanan suasana lingkungan kerja.

3. Kebutuhan untuk disukai

Dimana tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya dan persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Dimana tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya dan penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Dimana tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi adalah :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan tanggung jawab didasarkan atau berkerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Didasarkan besar dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6. Ketekunan bekerja

Didasarkan atas sikap yang loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

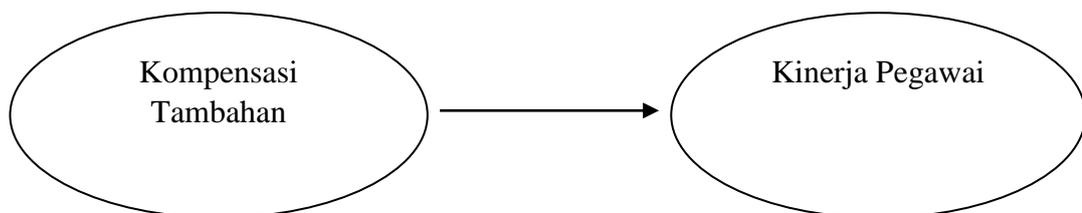
7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1. Pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Mariantha, 2018) kompensasi tambahan merupakan tambahan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi pegawai seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, TPP pegawai, klinik kesehatan, fasilitas tambahan, asuransi jiwa, tiket dan hiburan dan lainnya. Yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompensasi tambahan. Bagi pegawai PNS kompensasi tambahan berbentuk fasilitas, TPP pegawai PNS itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada para pegawai dapat membuat mereka merasa nyaman dan puas bekerja di organisasi tersebut dan mereka merasa dilindungi dan dibutuhkan oleh organisasi. Hasil penelitian (Suwati, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), menunjukkan bahwa kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2. 1 Paradigma Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan integritas tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Motivasi intrinsik memiliki

hubungan yang erat dengan diri sendiri. Selain itu motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Hasil penelitian (Taufiq, 2016), (Prahiawan & Simbolon, 2014), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya kinerja instansi juga akan meningkat. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



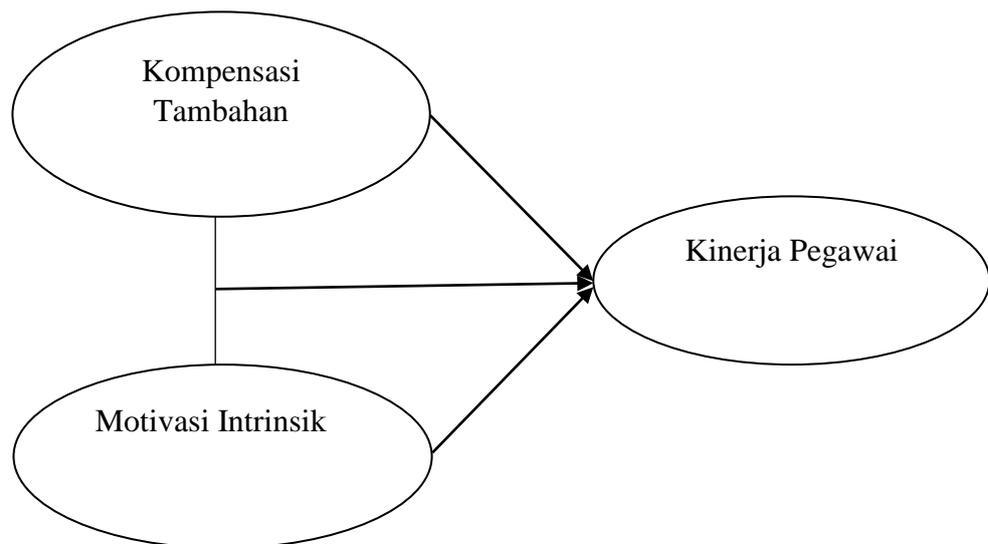
**Gambar 2. 2 Paradigma Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3. Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kompensasi yang

diberikan dan motivasi salah satunya yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri. Peran kompensasi dalam kinerja pegawai sangat penting apabila kompensasi yang diberikan organisasi memuaskan para pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat karena merasa puas dan nyaman bekerja. Selain itu peran motivasi intrinsik juga sangat penting dalam melakukan kinerja, karena jika motivasi dari dalam diri seseorang tinggi untuk melakukan kinerja, maka kinerja nya akan meningkat demi tujuannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian (Wijaya & Andreani, 2015), (Astuti & Suhendri, 2019), menunjukkan bahwa kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara.

2. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan menelaah sampel dari suatu populasi yang tersedia (Juliandi et al., 2014). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Metode kuantitatif menurut (Sugiono, 2010) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional bertujuan untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi definisi operasional penelitian ini adalah kompensasi tambahan, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan.

### 3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan pencapaian pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan perorang atau berkelompok.

Menurut (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa Pengertian kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan”.

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Jumlah Pekerjaan
2	Kualitas Pekerjaan
3	Ketepatan Waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan Kerja Sama

*Sumber :* (Bangun, 2012)

### 3.2.2 Kompensasi Tambahan

Kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif dan lain-lain (Burhanuddin, 2015).

**Tabel 3. 2**  
**Indikator Kompensasi Tambahan**

No	Indikator
1	Bonus
2	Tunjangan
3	Insentif
4	Fasilitas

*Sumber :* (Khair, 2017)

### 3.2.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan (Putra & Frianto, 2013). Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

**Tabel 3. 3**  
**Indikator Motivasi Intrinsik**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan bekerja
7	Pemanfaatan waktu

*Sumber : (Mangkunegara, 2013)*

## 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara, yaitu Jalan Jend. Gatot Subroto KM 5.5 No. 218, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan maret sampai dengan bulan september tahun 2022.

**Tabel 3. 4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis kegiatan	2022																															
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Prariset penelitian	■	■	■	■																												
2	Pengajuan judul				■																												
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■																								
4	Bimbingan proposal							■	■	■	■	■	■																				
5	Seminar proposal									■	■	■	■																				
6	Revisi proposal										■	■	■	■	■	■	■																
7	Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■												
8	Pengolahan dan Analisis data																	■	■	■	■	■	■	■	■								
9	Penyusunan skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■				
10	Bimbingan skripsi																													■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																																

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara sebanyak 60 pegawai.

#### 3.4.2 Sampel

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara dengan menggunakan sampel jenuh.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Juliandi et al., 2015) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sementara sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah wawancara atau interview, studi dokumentasi, dan kuisoner.

#### **3.5.1 Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara / interview juga merupakan suatu proses memperoleh informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara tanya jawab secara tatap muka antara pewawancara dengan responden / orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Wawancara bertujuan untuk mewawancarai pihak-pihak yang berkompeten untuk memecahkan permasalahan diawal.

#### **3.5.2 Studi dokumentasi**

Studi dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data di organisasi dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu dokumentasi organisasi

#### **3.5.3 Kuisioner**

Kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variable yang diteliti. Adapun penyebaran kuisioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan skala likert (Juliandi & Manurung, 2014).

Menurut (Sugiyono, 2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena

sosial. Penulis menggunakan penilaian kuesioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut :

**Tabel 3. 5**  
**Tabel Skala Likert**

<b>BOBOT</b>	<b>KATEGORI</b>
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat idak Setuju (STS)

*Sumber : (Sugiyono, 2017)*

Selanjutnya, angket yang sudah disusun akan diuji kelayakannya melalui uji validitas dan reabilitas :

### 3.5.4 Uji Validitas

#### 3.5.4.1 Tujuan Melakukan Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrument penelitian yang telah dibuat. Valid yang artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 3.5.4.2 Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum yi)^2\} \{n \sum xi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Item instrument variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum xi$	= Jumlah pengamatan variabel (x)
$\sum yi$	= Jumlah pengamatan variabel (y)
$(\sum xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
$(\sum yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
$(\sum xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)
$(\sum yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel (y)
$\sum xiyi$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Berikut adalah kriteria untuk pengujian validitas:

1. Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$ , jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed)
2. Terima  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 - tailed  $\geq \alpha$  0.05).

### 3.5.5 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Adapun Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a \frac{1}{2}} \right]$$

Dimana:

- $r$  = Reliabilitas Instrumen
- $K$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians total

Berikut adalah kriteria untuk pengujian validitas:

- a) Jika hasil Cronbach Alpha  $\geq 0,6$  maka instrument variable adalah reliable atau terpercaya.
- b) Jika hasil nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,6$  maka instrument variable adalah tidak reliable atau tidak terpercaya

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut (Sugiyono, 2012) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan :

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable

independen terhadap variable dependen. Adapun alat uji statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan program SPSS. 6

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012).

Secara umum rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

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

*Sumber : (Sugiyono, 2012)*

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
X1	= Kompensasi Tambahan
X2	= Motivasi Intrinsik
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
e	= Standar Error

Besarnya konstanta terlihat dari dalam  $\alpha$  dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dari  $\beta$ . Dengan kriteria yang digunakan untuk melakukan analisis regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Tujuan pengujian ini adalah untuk mendeteksi adanya penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi pada regresi berganda. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik (Juliandi & Manurung, 2014). Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah.

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi et al., 2015)

Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel besar dan variabel terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kriteria dalam menentukan normal atau tidak nya data maka dilihat nilai probabilitasnya. Data termasuk normal apabila nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan atau  $> 0,05$ .

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Faktor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai

tolerance 10 (Juliandi et al., 2015).

Kriteria yang digunakan menurut (Ghozali, 2016) adalah:

- a. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolerianitas.
- b. Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

### **3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika 40 varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## **3.7 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan ntuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak maka dilakukan pengujian secara Parsial (Uji t) maupun secara Simultan (Uji F).

### 3.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika  $t$  dihitung  $> t$  tabel maka dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen dan sebaliknya. Untuk menghitung  $t$  digunakan rumus :

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

Dimana:

$t$  =  $t$  *hitung* yang dikonsultasikan dengan tabel  $t$

$r$  = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinan

$n$  = Jumlah sampel

### 3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependendan sebaliknya.

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

Keterangan:

F = Nilai Fhitung

$R^2$  = Koefisien Determinan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria dari uji simultan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.7.3 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi.

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk kuisisioner sebanyak 21 item pernyataan data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel (X1), 7 pernyataan untuk variabel (X2), dan 7 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X1 adalah Kompensasi Tambahan, yang menjadi variabel X2 adalah Motivasi Intrinsik, dan variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 4. 1**  
**Skor Penelitian**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui identitas responden yang terdapat pada pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, jenis pendidikan terakhir

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	28	47 %
Perempuan	32	53 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Diolah 2022*

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas, responden jenis kelamin menunjukkan bahwa yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 53% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 47%. Maka dengan kata lain responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada jenis kelamin laki-laki yang terdapat pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara relative sama persentasenya. Hal ini berarti bahwa secara nyatanya para pekerja yang ada disuatu instansi organisasi pemerintahan memang ada berjenis kelamin laki laki dan perempuan walupun didalam penelitian ini ada sedikit banyak jenis kelamin perempuan dikarenakan perempuan lebih rapi, disiplin dan teliti dalam kinerjanya.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
20 - 30 tahun	6	10 %
31 - 40 tahun	12	20 %
41 - 50 tahun	28	47 %
Diatas 50 tahun	14	23 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas yaitu responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41 - 50 tahun yakni sebanyak 28 orang atau 47 %, kemudian disusul responden yang berusia diatas 50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang atau 23 %, kemudian di usia 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang atau 20 %, dan di usia 20 - 30 tahun sebanyak 6 orang atau 10 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin bertambah usia maka semakin lemah dalam kinerjanya. Pada usia 20-40 tahun mungkin lebih produktif dalam melakukan pekerjaan.

c. Karakteristik Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 4**  
**Berdasarkan Pendidikan**

Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	18	30 %
D-3	7	12 %
Strata-1	29	48 %
Strata-2	6	10 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Diolah 2022*

Berdasarkan tabel pendidikan diatas diketahui bahwa mayoritas latar belakang pendidikan responden yaitu Strata-1 dengan jumlah 29 orang atau 48%, kemudian Pendidikan SMA dengan jumlah 18 orang atau 30%, D-3 Sebanyak 7 orang atau 12%, dan Strata-2 sebanyak 6 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Pendidikan pegawai maka semakin baik tingkat kinerjanya dan dibutuhkan oleh organisasi.

#### 4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kompensasi Tambahan (X1), dan Motivasi Intrinsik (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

##### 4.1.2.1. Variabel Kompensasi Tambahan (X1)

**Tabel 4. 5**  
**Skor Kuisioner Untuk variable Kompensasi Tambahan**

Pernyataan	KOMPENSASI TAMBAHAN (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	16	27%	34	57%	10	17%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.2	28	47%	18	30%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.3	20	33%	33	55%	7	12%	0	0%	0	0%	60	100%

X1.4	17	28%	37	62%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.5	17	28%	37	62%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.6	32	53%	26	44%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.7	17	28%	39	65%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%

1. Jawaban responden mengenai Organisasi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (57%).
2. Jawaban responden mengenai Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (47%).
3. Jawaban responden Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (55%).
4. Jawaban responden Saya menerima insentif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62%).
5. Jawaban responden Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diorganisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62%).
6. Jawaban responden Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (57%).
7. Jawaban responden Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (65%).

Dari tabel 4.5 diatas bahwa secara umum para pegawai yang ada di Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara yang merupakan responden dalam penelitian ini menyetujui kompensasi tambahan yang diberikan sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dalam jawaban responden dalam pernyataan diatas bahwa lebih banyak responden yang setuju dari pada yang tidak setuju. Walaupun demikian ada beberapa pegawai yang merasa belum puas dan tercukupi atas pemberian kompensasi tambahan dari organisasi.

#### 4.1.2.2. Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

**Tabel 4. 6**  
**Skor Kuisioner Untuk variable Motivasi Intrinsik**

<b>JAWABAN KUISIONER MOTIVASI INTRINSIK (X2)</b>												
<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>JUMLAH</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
X2.1	8	13%	13	22%	26	43%	13	22%	0	0%	60	100%
X2.2	23	38%	35	58%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X2.3	16	27%	41	68%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
X2.4	23	38%	19	32%	18	30%	0	0%	0	0%	60	100%
X2.5	21	35%	35	58%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
X2.6	15	25%	43	72%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X2.7	16	27%	30	50%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%

1. Jawaban responden mengenai Saya suka dengan pekerjaan yang menantang dan menguras otak, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (43%).
2. Jawaban responden mengenai Saya memiliki tujuan agar menjadi orang yang lebih berguna bagi organisasi dan memperbaiki kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (58%).
3. Jawaban responden mengenai Saya ingin mendapatkan jabatan yang lebih bagus dan tinggi lagi untuk hidup yang sejaterah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (68%).

4. Jawaban responden mengenai Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan organisasi sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (38%).
5. Jawaban responden mengenai Saya memperbaiki mindset dan belajar lagi agar lebih maju dan tekun dalam bekerja selalu memotivasi diri agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (58%).
6. Jawaban responden Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (72%).
7. Jawaban responden mengenai Saya dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab kurang sebanyak 30 orang (50%).

Dari tabel 4.6 diatas bahwa secara umum dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara sudah cukup baik dan relative tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden tentang pernyataan yang telah dibuat. Walaupun demikian ada beberapa pegawai yang masih memiliki motivasi intrinsik yang relative rendah.

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. 7**  
**Skor Kuisisioner Untuk Kinerja Pegawai**

<b>JAWABAN KUISISIONER KINERJA PEGAWAI (Y)</b>												
<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>JUMLAH</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Y1.1	19	32%	41	68%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
Y1.2	5	8%	28	47%	21	35%	6	10%	0	0%	60	100%
Y1.3	11	18%	35	59%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%

Y1.4	23	38%	35	59%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
Y1.5	18	30%	34	57%	7	11%	1	2%	0	0%	60	100%
Y1.6	20	33%	38	64%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
Y1.7	33	55%	25	42%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%

1. Jawaban responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (68%).
2. Jawaban responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (47%).
3. Jawaban responden mengenai Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (59%).
4. Jawaban responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (59%).
5. Jawaban responden mengenai Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (57%).
6. Jawaban responden mengenai Saya datang ke kantor dengan tepat waktu setiap hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (64%).
7. Jawaban responden mengenai Saya mampu melakukan kerja sama dengan baik oleh tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).

Dari tabel 4.7 diatas bahwa secara umum para pegawai yang ada di Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara yang merupakan reponden dalam penelitian ini menyetujui bahwasannya mereka menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti dari jawaban mereka yang setuju dan sangat setuju. Walaupun

demikian ada beberapa pegawai yang menunjukkan kinerja yang kurang baik dapat memicu permasalahan dalam suatu organisasi.

## 4.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 4.2.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengujian Variabel Kompensasi Tambahan (X1)**

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,751	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,568	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,621	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,259	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,47	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,358	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,384	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah 2022*

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas uji validitas instrumen variabel Kompensasi Tambahan (X<sub>1</sub>), diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$ . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{tabel}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60, maka didapat nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variable Kompensasi Tambahan (X<sub>1</sub>) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel} = 0,2542$ . Dengan demikian

instrumen variabel Kompensasi Tambahan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) yang sudah di uji :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Pengujian Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ )**

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,797	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,557	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,536	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,512	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,399	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,43	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,295	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Data Diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas uji validitas instrumen variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel} = 0,2542$ . Item pernyataan pada variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) dinyatakan valid dengan alasan karena semua item pada instrument yang digunakan berada pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 60 dengan perolehan nilai  $r_{hitung}$  sudah melebihi dari nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*). Dengan demikian instrumen variabel *Pocket Money* ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai ( $X_3$ ) yang sudah di uji :

**Tabel 4. 10**

### Hasil Pengujian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,478	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,711	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,675	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,59	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,256	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,472	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,094	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas uji validitas instrument pada variabel *Consumtive Behaviour* (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel} = 0,1966$ . Dengan demikian instrument variabel *Consumtive Behaviour* (Y) yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus cronbach alpha. Berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 adapun hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	keterangan
Kompensasi Tambahan (X1)	0,620	0,60	Realibel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,619	0,60	Realibel

Kinerja Pegawai (X3)	0,517	0,60	Realibel
----------------------	-------	------	----------

Sumber : Data Olah SPSS 2022

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas uji reliabilitas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel  $X_1 = 0,620$ , variabel  $(X_2) = 0,619$ , sedangkan variabel  $(Y) = 0,517$ . Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)  $>0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.3. Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam regresi linear berganda.

##### 4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.911	3.773		4.482	.000
	Kompensasi Tambahan	.178	.112	.202	1.592	.117

	Motivasi Intrinsik	.244	.106	.292	2.296	.025
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

*Sumber : Data Diolah SPSS*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada Tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 16,911 + 0,178X1 + 0,244X2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 16,911 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kompensasi Tambahan, dan Motivasi Intrinsik maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 16,911.
2. Kompensasi Tambahan (X1) sebesar 0,178 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Tambahan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,178 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,244 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Intrinsik mengalami penurunan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,244 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### 4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

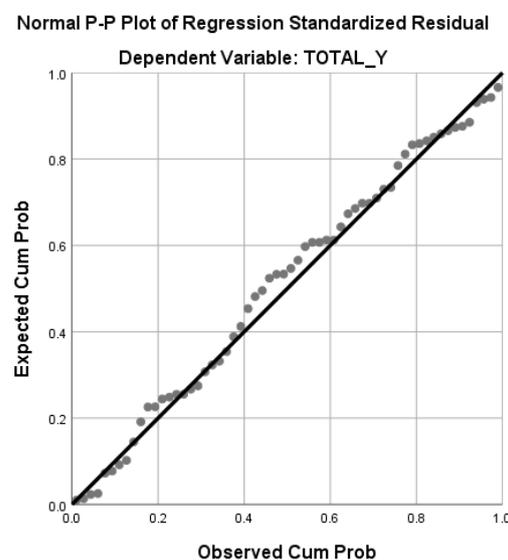
#### 4.3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-

plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 4. 1**  
**Uji Normalitas**



Berdasarkan dari gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi).

1. Jika signifikansi  $< 0,05$ , kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat berdistribusi normal

**Tabel 4. 13**  
**Uji Smirnov Kolgomorov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85600685
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.044
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Data Diolah SPSS 2022*

Dari tabel 4.12 diatas hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifkansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig (2 - tailed ) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### 4.3.2.2. Uji Multikoleniaritas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk VIF kurang dari 10.

**Tabel 4. 14**  
**Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Tambahan	.912	1.096
	Motivasi Intrinsik	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel Coefficients kolom tolerance dan VIF dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi Tambahan yaitu 1,096 dengan Tolerance 0,912, VIF untuk variabel Motivasi Intrinsik yaitu 1,096 dengan tolerance 0,912. Karena nilai tolerance dari kedua variabel  $> 0,10$  dan VIF dari kedua variabel  $<$  dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

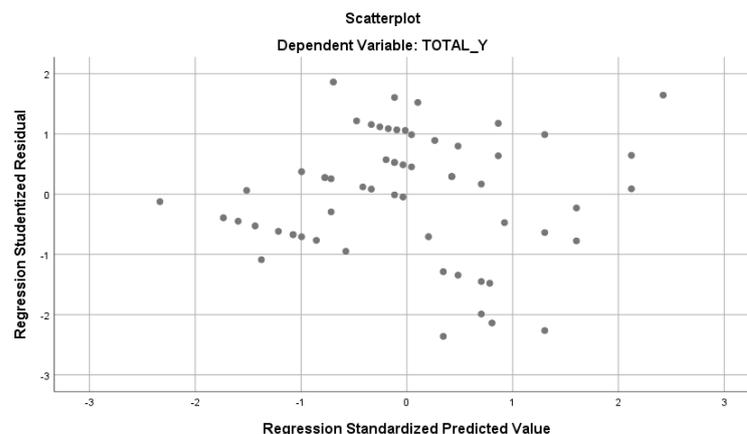
### 4.3.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2015).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

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

**Gambar 4. 2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.4. Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.4.1. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independent (Sugiyono, 2019) penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan  $t_{table}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan  $df=n-k-1$  (pada penelitian ini  $n-dt-1 = 60-2-1 = 96$ ), sehingga didapat nilai  $t_{table}$  sebesar 1,67203

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .
  - a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4. 15**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.911	3.773		4.482	.000
	Kompensasi Tambahan	.178	.112	.202	1.592	.117
	Motivasi Intrinsik	.244	.106	.292	2.296	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: data olah SPSS (2022)*

### 1. Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi Tambahan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana  $t_{hitung} = 1.592$  dan  $t_{tabel} = 1,67203$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 1.592 < t_{tabel} 1,67203$ . Ini berarti  $H_0$  diterima berarti tidak berpengaruh antara Kompensasi Tambahan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,117 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,117 > 0,05, sehingga  $H_0$  diterima, ini berarti antara Kompensasi Tambahan terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana  $t_{hitung} = 2.296$ . dan  $t_{tabel} = 1,67203$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 2.296 > t_{tabel} 1,67203$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak berarti berpengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,025 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,025 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

### 4.4.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
  - a. Jika nilai f hitung  $>$  f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).

- b. Jika nilai  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
- a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 4. 16**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.942	2	19.471	5.461	.007 <sup>b</sup>
	Residual	203.241	57	3.566		
	Total	242.183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Tambahan						

*Sumber: data olah SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 5,461 kemudian nilai sig nya adalah 0,007. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel sebesar 5,461 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n - df - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F_{hitung} = 5,461 \text{ dan } F_{tabel} = 2,377$$

Didalam hal ini  $F_{hitung} 5,461 > F_{tabel} 2,377$  dengan nilai sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,007 < 0,05$ , Ini berarti  $H_a$  dan  $H_0$  di tolak.

Artinya secara simultan antara Kompensasi Tambahan dan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.4.3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4. 17**  
**Koefisien Detreminasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.131	1.888
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Tambahan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

*Sumber: data olah SPSS (2022)*

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,161 menunjukkan 16,1% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Kompensasi Tambahan dan Motivasi Intrinsik Sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.5. Hasil Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini akan diuraikan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **4.5.1. Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi tambahan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi pegawai seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, TPP pegawai, klinik kesehatan, fasilitas tambahan, asuransi jiwa, tiket dan hiburan dan lainnya yang diberikan secara adil karena telah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara kompensasi tambahan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,67203, dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,592 dengan artian bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,117 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Tambahan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwati, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), (Prawira, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai. Sejauh ini belum saya temukan penelitian terdahulu yang sesuai dengan hasil penelitian saya. Menurut penulis dalam penelitian ini masih ada pegawai yang

kurang kinerjanya karena faktor dari kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi mungkin belum begitu memuaskan pegawai.

Dengan demikian menunjukkan bawasannya apabila pemimpin dari Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara memperhatikan kompensasi tambahan yang diinginkan para pegawai seperti adanya bonus, uang kinerja, uang makan fasilitas yang memadai, tunjangan dan insentif akan lebih mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerjanya akan semakin lebih baik dan berkualitas apabila mereka terus merasanya nyaman dan senang bekerja di organisasi tersebut. Hal ini juga sangat menguntungkan bagi organisasi dan pimpinan agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai kedepannya dengan kinerja pegawai yang bagus.

#### **4.5.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi intrinsik adalah dorongan melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin yang bersumber dari diri seseorang karena adanya dorongan gaji, upah, tunjangan, fasilitas yang memadai serta ingin merasakan jabatan dan ingin merasakan memiliki kekuasaan yang besar di suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, Motivasi ini menghasilkan integritas tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan diri sendiri. Selain itu motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,67203 dan peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.296. Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variable motivasi intrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Taufiq, 2016), (Prahawan & Simbolon, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), dan (Dedi wahyudi & Tupti, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki implikasi yang cukup menarik bahwa jika motivasi intrinsik seseorang semakin meningkat dan baik maka kinerjanya akan semakin lebih bagus lagi. Bukan hanya menguntungkan organisasi, tetapi sangat menguntungkan diri sendiri juga untuk kelancaran dan kesejahteraan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai di Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara relative tinggi dan baik. Hal ini dapat dirasakan apabila motivasi yang dia punya bagus maka akan terlaksanakan kinerja yang baik dan efektif. Instansi organisasi pemerintah harus selalu memperhatikan pegawai yang kurang dalam melakukan kinerja. Dapat diduga mungkin pegawai dalam memotivasi diri sendiri kurang baik dan relative rendah.

#### **4.5.3. Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari sesuatu yang telah dilakukan dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada. Kinerja juga sebagai pencapaian yang optimal

sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kompensasi yang diberikan dan motivasi salah satunya yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri. Peran kompensasi dalam kinerja pegawai sangat penting apabila kompensasi yang diberikan organisasi memuaskan para pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat karena merasa puas dan nyaman bekerja. Selain itu peran motivasi intrinsik juga sangat penting dalam melakukan kinerja, karena jika motivasi dari dalam diri seseorang tinggi untuk melakukan kinerja, maka kinerja nya akan meningkat demi tujuannya dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara kompensasi tambahan (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kinerja pegawai (Y) diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,377 dan peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,461 dengan probabilitas sebesar 0,007. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,000 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variable kompensasi tambahan (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wijaya & Andreani, 2015), (Astuti & Suhendri, 2019) menyatakan bahwa berpengaruh secara simultan kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa semakin baik kompensasi tambahan yang diberikan organisasi, semakin baik juga kinerja pegawai. Jika kompensasi tambahan yang diberikan organisasi tidak memuaskan pegawai atau dapat dikatakan kurang memadai, pegawai pun pasti

akan merasa kurang apresiasi dari organisasi atas kerja kerasnya selama ini. Karena kompensasi yang diberikan organisasi adalah salah satu factor yang membuat kinerja pegawai semakin baik setiap hari. Begitu pula dengan motivasi intrinsik, semakin tinggi tingkat motivasi dalam diri seseorang, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja dan keinginannya untuk melakukan yang terbaik demi tujuan diri sendiri maupun tujuan organisasi. Jika seseorang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang rendah, maka tidak akan bisa menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan tidak dapat memotivasi diri sendiri untuk menjadi orang yang lebih maju lagi kedepannya.

Dengan demikian dapat dilihat kinerja pegawai yang baik dalam Dinas Koperasi Dan UKM Prov. Sumatera Utara dengan adanya kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik yang baik. Kompensasi tambahan yang diberikan organisasi memadai dan cukup membuat senang para pegawai sehingga pegawai pun melakukan kinerja yang baik untuk organisasi. Begitupun motivasi intrinsik, pegawai yang mempunyai motivasi intrinsik yang baik maka tujuan dalam dirinya satu persatu akan tercapai berjalannya waktu.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsik Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Tambahan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kineja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Tambahan dan Motivasi Intiksik terhadap Kinerja Pegawai

#### **5.2. Saran**

1. Sebaiknya kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi cukup baik dan sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menciptakan kinerja yang lebih baik pula dan menguntungkan organisasi.
2. Sebaiknya seluruh pegawai harus memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi lagi agar dapat mencapai keinginan dan cita-cita dimasa yang akan dating.
3. Sebaiknya seluruh pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan efektif efisien guna melancarkan tujuan suatu organisasi agar sejaterah.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumtif dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi tambahan dan motivasi intrinsik sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367/3167>
- Aprinawati, Agustini, F., & Hermen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Pendidikan Dan Akuntansi*, 4(1).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Bangun, W. (2012). *MSDM*. Erlangga.
- Budiharjo, J. T., & Sanjaya, S. (2016). Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya Jehoshaphat. 4(2), 424–435.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Dedi wahyudi, W., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Dewi, A. A. S. K., & Widyaputra, ketut andika. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. 7(1), 85–104.
- Djamarah, S. B. (2011). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Alfa Beta.
- Hadari, & Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). Umsu Press.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30–49. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.263>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Lila, B., Nel, A., & Titin, F. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariantha, N. (2018). *Manajemen Biaya: Cost Management*. Celebes Media Perkasa.

- Mawansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dua). Alfabeta.
- Muhamad, R., Adolfina, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujahid, & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Universitas Fajar Makasar*, 2(2), 114–121.
- Nanda Priyatama, A. (2021). *GUGUS KENDALI MUTU DALAM KAITANYA DENGAN KINERJA PEGAWAI*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41. <https://www.neliti.com/publications/17914/pengaruh-motivasi-intrinsik-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1). <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Rachmawati, K. I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (16th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2012b). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)* (Sofia Yustiani Suryandari (ed.); Edisi keti). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. Alfabeta.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 928–940.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli\\_jurnal\\_\(03-19-13-02-50-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_(03-19-13-02-50-31).pdf)
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 224–233.
- Taufiq, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang*. 7(2), 158–178. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2550>
- Thamrin. (2014). *Perencanaan Manajemen sumberdaya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282>
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Grafindo Persada.

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

##### **Data Pribadi**

Nama : Vinna Novita Sari  
NPM : 1805160309  
Tempat dan tanggal lahir : Sei Muka, 13 Agustus 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Perintis kemerdekaan No 01 VB, Sei Balai,  
Kec. Sei Balai, Kab. Batu Bara  
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara

##### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Suprianto  
Nama Ibu : Jumiatik  
Alamat : Jl. Perintis kemerdekaan No 01 VB, Sei Balai,  
Kec. Sei Balai, Kab. Batu Bara

##### **Pendidikan Formal**

- |                               |            |
|-------------------------------|------------|
| 1. SD Negeri 010174 Sei Balai | Tamat 2012 |
| 2. SMP Negeri 2 Sei Balai     | Tamat 2015 |
| 3. SMA Negeri 4 Kisaran       | Tamat 2018 |

Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan,            September 2022

**VINNA NOVITA SARI**

## **Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia mengenai “Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara”.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi pernyataan kuisisioner penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki serta diharapkan dapat memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu.

Bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ini. Atas kesungguhan, keikhlasan dan kerjasamanya peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat saya

(Vinna Novita Sari)

**Biodata**

1. Nama :
2. Tempat/Tanggal Lahir :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Lama Bekerja :
6. Divisi :

**Petunjuk pengisian :**

1. Di bawah ini anda akan menjumpai sejumlah pertanyaan yang berkaitan tentang kinerja organisasi. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan seberapa besar kemampuankinerja organisasi selama ini.
2. Berilah tanda cek list (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

**KUESIONER KOMPENSASI TAMBAHAN (X1)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Bonus</b>					
1	Organisasi tempat saya bekerja, dalam memberikan bonus setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan pegawai.					
	<b>Tunjangan</b>					
2	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
	<b>Insentif</b>					
3	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai.					
4	Saya menerima insentif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja.					
	<b>Fasilitas</b>					
5	Saya merasa, bahwa fasilitas yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diorganisasi.					
6	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
7	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya					

**KUESIONER MOTIVASI INTRINSIK (X2)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kerja Keras</b>					
1	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang dan menguras otak					
	<b>Orientasi Masa Depan</b>					
2	Saya memiliki tujuan agar menjadi orang yang lebih berguna bagi organisasi dan memperbaiki kinerja.					
	<b>Tingkat Cita Cita Yang Tinggi</b>					
3	Saya ingin mendapatkan jabatan yang lebih bagus dan tinggi lagi untuk hidup yang sejaterah					
	<b>Orientasi</b>					
4	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan organisasi sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya					
	<b>Usaha Untuk Maju</b>					

5	Saya memperbaiki mindset dan belajar lagi agar lebih maju dan tekun dalam bekerja selalu memotivasi diri agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan					
	<b>Ketekunan Bekerja</b>					
6	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja					
	<b>Pemanfaatan Waktu</b>					
7	Saya dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik					

### KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
	<b>Kehadiran</b>					
6	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu setiap hari					
	<b>Kemampuan Kerja Sama</b>					
7	Saya mampu melakukan kerja sama dengan baik oleh tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi					

### Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

#### Data kuisioner Kompensasi tambahan (X1)

No Responden	Kompensasi Tambahan (X1)							TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	3	3	5	5	5	4	29
2	3	3	4	4	3	5	4	26
3	4	5	5	3	4	4	3	28
4	3	3	4	5	4	5	4	28
5	5	5	5	4	4	4	5	32
6	4	3	4	5	5	5	5	31
7	3	3	4	4	4	3	4	25
8	5	5	5	4	4	5	4	32
9	3	4	3	5	5	4	4	28
10	4	5	4	4	4	5	4	30
11	4	4	4	4	3	4	4	27
12	5	5	5	4	4	4	5	32
13	4	3	4	4	4	5	5	29
14	4	5	4	4	4	5	5	31
15	5	5	5	4	4	5	4	32
16	4	5	4	4	4	5	4	30
17	4	5	4	4	5	3	4	29
18	5	5	4	5	4	5	4	32
19	4	4	5	4	4	4	4	29
20	4	5	4	4	4	5	4	30
21	5	5	4	4	4	5	4	31
22	4	5	4	4	4	5	4	30
23	5	4	5	5	4	4	5	32
24	3	3	4	4	3	5	3	25
25	4	3	4	5	5	5	5	31
26	3	3	3	3	4	4	5	25
27	4	5	5	3	4	4	3	28
28	3	3	4	5	4	5	4	28
29	5	5	5	4	5	4	5	33
30	4	5	5	4	4	5	4	31
31	5	5	4	4	4	5	4	31
32	4	5	4	4	4	5	4	30
33	3	4	4	5	4	4	4	28
34	4	4	4	4	3	4	4	27
35	3	4	3	5	4	4	5	28
36	4	5	5	3	4	4	4	29
37	3	3	4	4	5	5	4	28
38	4	4	4	3	4	4	4	27

39	4	4	4	4	4	4	4	27
40	5	5	5	5	4	4	4	32
41	4	4	5	4	5	5	5	32
42	4	4	3	4	3	4	4	26
43	5	4	5	5	5	5	4	33
44	4	3	3	4	4	4	5	27
45	4	4	4	4	5	5	5	31
46	4	4	4	5	4	4	4	29
47	5	5	4	4	4	5	4	31
48	4	5	5	4	5	4	4	31
49	4	3	4	4	5	5	3	28
50	4	4	3	4	3	4	4	26
51	5	5	4	4	5	5	5	33
52	5	4	5	5	5	5	4	33
53	4	5	5	4	5	5	5	33
54	4	4	4	3	4	4	4	27
55	4	4	4	5	5	5	4	27
56	4	3	4	5	5	5	4	30
57	4	5	5	5	4	4	4	31
58	5	5	5	4	4	5	4	32
59	4	5	4	4	4	4	5	30
60	5	5	5	4	4	4	5	32

### Data Kuesioner Motivasi Intrinsik (X2)

No Responden	Motivasi Intrinsik (X2)							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	5	5	4	5	4	3	30
2	2	5	5	3	5	4	3	27
3	3	4	4	3	4	4	5	27
4	5	4	5	4	5	4	4	31
5	4	4	4	5	4	4	4	29
6	3	4	4	3	4	4	5	27
7	2	5	4	3	5	4	3	26
8	3	4	4	4	3	4	4	26
9	3	5	4	4	5	4	4	29
10	3	4	4	5	4	4	4	28
11	4	5	5	4	5	4	4	31
12	3	5	4	4	5	4	4	29
13	3	4	4	4	3	4	4	26
14	2	4	4	3	5	4	3	25
15	5	4	5	5	4	5	3	31
16	3	5	4	4	5	4	4	29

17	3	4	4	5	4	4	4	28
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	3	5	4	4	5	4	4	29
20	3	4	4	5	4	3	4	27
21	3	4	4	5	5	3	3	27
22	4	5	5	4	4	4	5	31
23	5	5	5	4	4	5	4	32
24	2	5	3	5	4	5	3	27
25	3	3	3	3	4	4	5	25
26	2	4	5	3	3	4	3	24
27	3	4	4	3	4	4	5	27
28	5	4	5	4	5	4	4	31
29	4	4	4	5	4	4	4	29
30	3	4	4	5	4	4	3	27
31	3	5	4	4	5	4	4	29
32	4	5	4	4	4	5	5	31
33	3	4	4	5	4	4	4	28
34	4	4	4	5	5	4	4	30
35	2	4	5	3	4	4	3	25
36	3	4	4	4	5	4	5	29
37	2	5	4	3	5	4	3	26
38	5	4	4	3	4	4	4	28
39	4	5	5	5	5	5	4	33
40	3	4	4	3	4	4	5	27
41	3	5	5	5	4	5	5	32
42	4	4	5	5	4	4	5	31
43	5	5	5	5	5	4	4	33
44	2	5	3	5	4	5	3	27
45	2	4	4	3	4	4	5	26
46	5	5	4	3	5	5	3	30
47	3	4	4	5	4	5	4	29
48	2	4	4	5	4	4	4	27
49	2	4	4	4	3	4	5	26
50	3	4	4	3	4	4	4	26
51	2	3	4	3	4	5	3	24
52	4	5	5	5	5	5	5	34
53	5	5	5	4	4	5	5	33
54	2	4	4	3	4	4	4	25
55	3	4	4	4	4	4	4	27
56	3	4	4	3	4	4	5	27
57	4	4	4	5	4	4	5	30
58	4	5	4	4	5	5	4	31
59	3	4	4	5	4	4	4	28

60	3	4	4	5	4	5	4	29
----	---	---	---	---	---	---	---	----

### Data Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No Responden	Kinerja Pegawai (Y)							TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	3	3	4	2	4	5	25
2	4	2	3	4	5	4	5	27
3	4	3	4	5	4	4	5	29
4	5	4	4	4	5	4	4	30
5	5	3	4	4	5	4	5	30
6	4	3	4	5	4	4	5	29
7	4	3	3	4	4	4	5	27
8	4	4	5	4	4	5	4	30
9	4	4	5	5	4	4	5	31
10	4	4	5	4	4	4	5	30
11	5	4	4	4	4	3	4	28
12	4	3	3	4	3	4	5	26
13	4	2	3	4	5	4	5	27
14	4	3	4	5	5	3	4	28
15	5	4	5	4	4	4	3	29
16	4	4	4	5	4	5	5	31
17	5	4	4	5	4	5	4	31
18	5	4	5	5	4	4	5	32
19	4	4	5	4	4	5	5	31
20	5	4	4	5	4	5	4	31
21	5	5	4	4	5	4	5	32
22	5	5	4	4	5	4	5	32
23	4	4	5	4	4	5	4	30
24	4	2	3	4	5	4	5	27
25	4	3	4	5	4	4	5	29
26	4	3	3	4	4	5	4	27
27	4	3	4	5	4	4	5	29
28	5	4	4	4	5	4	4	30
29	5	3	4	4	5	4	4	29
30	5	4	4	5	4	4	4	30
31	4	4	5	4	4	5	5	31
32	5	4	4	5	4	5	4	31
33	5	4	4	5	4	5	4	31
34	5	4	4	5	4	5	4	31
35	4	3	4	3	4	4	4	26
36	4	3	4	5	4	5	5	30

37	4	3	3	4	4	4	5	27
38	5	5	4	5	3	5	5	32
39	4	4	4	4	3	4	3	26
40	4	5	5	5	4	5	4	32
41	4	4	4	4	5	4	4	29
42	4	4	4	5	5	4	5	31
43	5	4	4	5	4	5	5	32
44	4	3	3	4	4	5	4	27
45	4	3	4	5	4	4	5	29
46	4	3	3	4	4	4	5	27
47	4	3	4	3	5	4	4	27
48	5	3	4	4	4	5	5	30
49	4	2	3	4	5	4	5	27
50	4	4	4	4	3	4	5	28
51	4	4	4	4	3	4	4	27
52	4	5	5	5	5	5	5	34
53	4	4	4	5	5	5	4	31
54	4	4	4	4	3	4	4	27
55	5	4	4	4	4	4	4	29
56	4	3	4	5	4	4	5	29
57	4	2	3	4	5	5	4	27
58	4	3	3	4	3	4	5	26
59	4	4	5	4	4	4	4	29
60	4	2	3	4	5	4	5	27

### Lampiran 4 Skor Hasil Kuisisioner

#### Kompensasi Tambahan (X1)

KOMPENSASI TAMBAHAN (X1)												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	16	27%	34	57%	10	17%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.2	28	47%	18	30%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.3	20	33%	33	55%	7	12%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.4	17	28%	37	62%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.5	17	28%	37	62%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.6	32	53%	26	44%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.7	17	28%	39	65%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%

#### Motivasi Intrinsik (X2)

MOTIVASI INTRINSIK (X2)												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	8	13%	13	22%	26	43%	13	22%	0	0%	60	100%
X1.2	23	38%	35	58%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.3	16	27%	41	68%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.4	23	38%	19	32%	18	30%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.5	21	35%	35	58%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.6	15	25%	43	72%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.7	16	27%	30	50%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%

#### Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (Y)												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	19	32%	41	68%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.2	5	8%	28	47%	21	35%	6	10%	0	0%	60	100%
X1.3	11	18%	35	59%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.4	23	38%	35	59%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.5	18	30%	34	57%	7	11%	1	2%	0	0%	60	100%
X1.6	20	33%	38	64%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
X1.7	33	55%	25	42%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%



X2.2	Pearson Correlation	.208	1	.263*	.121	.479**	.344**	-.117	.557**
	Sig. (2-tailed)	.111		.042	.355	.000	.007	.371	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.459**	.263*	1	.036	.184	.078	.026	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042		.786	.160	.553	.845	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.271*	.121	.036	1	-.015	.163	-.005	.512**
	Sig. (2-tailed)	.036	.355	.786		.912	.213	.971	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.227	.479**	.184	-.015	1	-.040	-.226	.399**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.160	.912		.759	.082	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.237	.344**	.078	.163	-.040	1	-.021	.430**
	Sig. (2-tailed)	.069	.007	.553	.213	.759		.873	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.211	-.117	.026	-.005	-.226	-.021	1	.295*
	Sig. (2-tailed)	.105	.371	.845	.971	.082	.873		.022
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_	Pearson Correlation	.797**	.557**	.536**	.512**	.399**	.430**	.295*	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.022	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.405**	.164	.155	.113	.089	-.243	.478**
	Sig. (2-tailed)		.001	.210	.236	.388	.501	.061	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.405**	1	.680**	.266*	-.181	.258*	-.247	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.040	.165	.046	.057	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.164	.680**	1	.241	-.021	.192	-.205	.675**
	Sig. (2-tailed)	.210	.000		.063	.874	.142	.116	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.155	.266*	.241	1	-.052	.275*	.172	.590**
	Sig. (2-tailed)	.236	.040	.063		.693	.034	.189	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.113	-.181	-.021	-.052	1	-.079	.015	.256*
	Sig. (2-tailed)	.388	.165	.874	.693		.547	.908	.048
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.089	.258*	.192	.275*	-.079	1	-.073	.472**
	Sig. (2-tailed)	.501	.046	.142	.034	.547		.578	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	-.243	-.247	-.205	.172	.015	-.073	1	.094
	Sig. (2-tailed)	.061	.057	.116	.189	.908	.578		.474
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.478**	.711**	.675**	.590**	.256*	.472**	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.474	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tambahan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

#### Kompensasi Tambahan (X1)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,751	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,568	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,621	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,259	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,47	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,358	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,384	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

#### Motivasi Intrinsik (X2)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,797	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,557	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,536	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,512	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

5	0,399	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,43	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,295	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

### Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,478	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,711	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,675	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,59	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,256	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,472	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,094	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

## Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Dengan SPSS

### Reliabilitas Kompensasi Tambahan (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	7

### Reliabilitas Motivasi Intrinsik (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

### Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.517	7

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Tambahan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	keterangan
Kompensasi Tambahan (X1)	0,620	0,60	Realibel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,619	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (X3)	0,517	0,60	Realibel

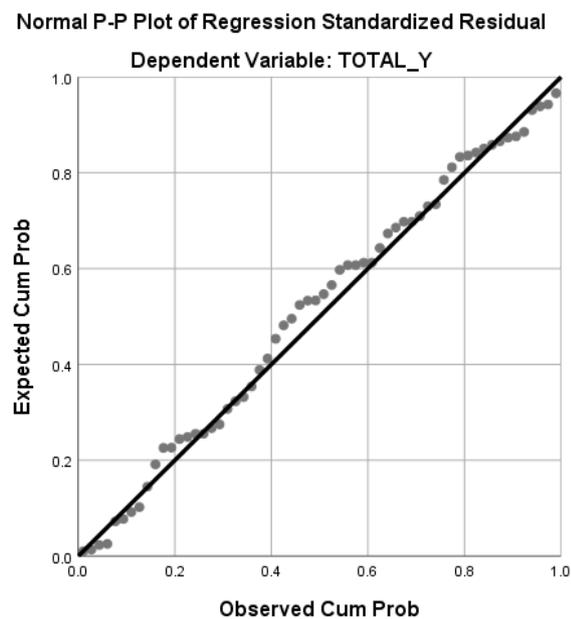
## Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas Dengan SPSS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85600685
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.044
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Normal P-Plot

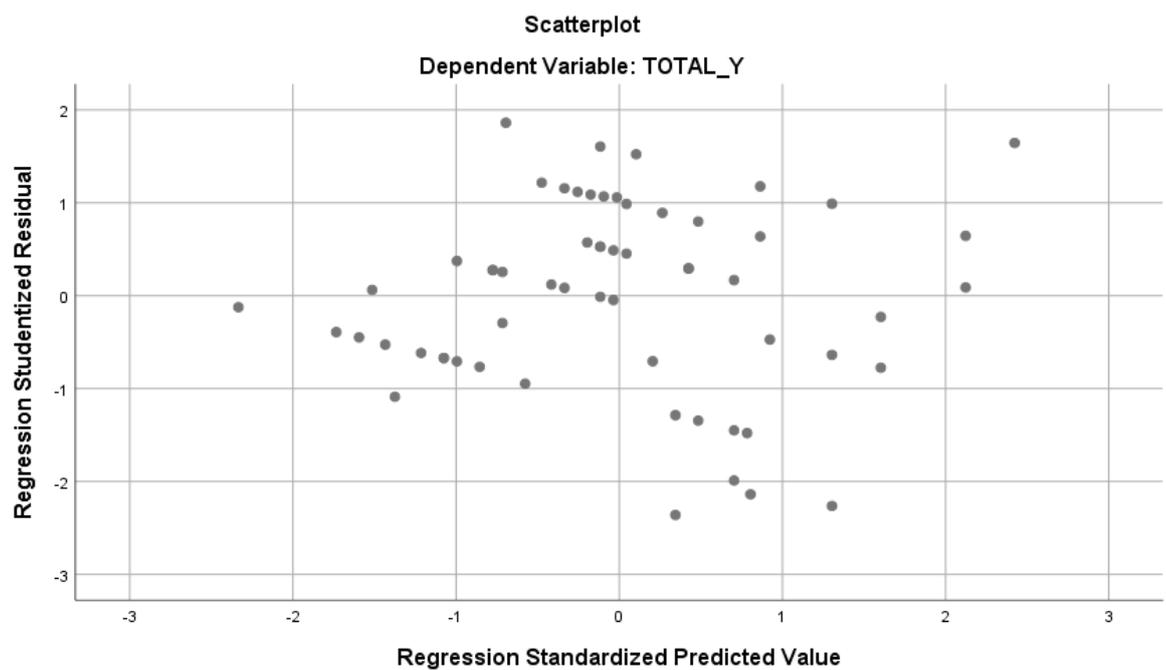


## Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.911	3.773		4.482	.000		
	Kompensasi Tambahan	.178	.112	.202	1.592	.117	.912	1.096
	Motivasi Intrinsik	.244	.106	.292	2.296	.025	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji Heterokedastisitas



## Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Dengan SPSS

Uji secara parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.911	3.773		4.482	.000
	Kompensasi Tambahan	.178	.112	.202	1.592	.117
	Motivasi Intrinsik	.244	.106	.292	2.296	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.942	2	19.471	5.461	.007 <sup>b</sup>
	Residual	203.241	57	3.566		
	Total	242.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Tambahan

Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.131	1.888

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Tambahan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

