

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Dengan terbentuknya Badan Tenaga Atom Internasional (IAEA) pada tahun 1957, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1958, maka pemerintah pada tanggal 5 Desember 1958 meningkatkan status Panitia Negara untuk Pengukuran Radioaktiviteit (berstatus sebagai lembaga penasihat) menjadi lembaga baru yang dapat merealisasikan pelaksanaan program nuklir di Indonesia, yaitu Lembaga Tenaga Atom (LTA) dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal. Dirjen LTA dirangkap oleh Menteri Kesehatan Bapak Prof. G.A. Siwabessy.

Terbentuknya LTA memperoleh tanggapan dari para tenaga pengajar Bagian Fisika, Fakultas Ilmu Pasti dan Alam, UI Bandung (sekarang ITB), karena LTA yang baru dibentuk membutuhkan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, maka mulailah perekrutan tenaga pengajar dan mahasiswa untuk dikirim keluar negeri untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang nuklir.

Beberapa dari mereka dikirim ke Amerika di berbagai universitas pusat penelitian dan pengembangan nuklir, serta untuk training pada pabrik pemasok calon reaktor pertama di Indonesia, Reaktor TRIGA Mark II, yaitu di General Atomic di San Diego, California.

Berdasarkan Undang-undang No.31 tahun 1964, LTA diubah menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN), dan terakhir, berdasarkan Keppres No. 197 tahun 1998, diubah lagi menjadi Badan Tenaga Nuklir Nasional tanpa merubah singkatan, tetap BATAN.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)**

- Visi dari BATAN, yaitu:

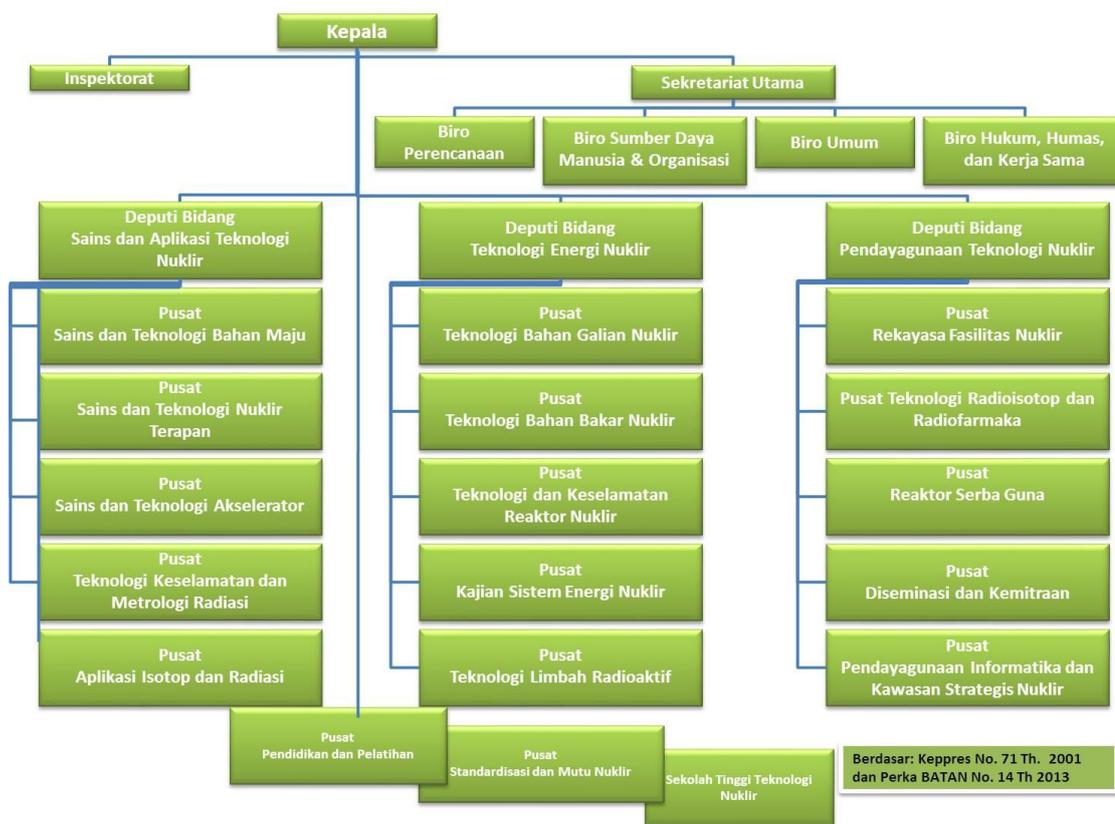
BATAN Unggul di Tingkat Regional, Berperan dalam Percepatan Kesejahteraan Menuju Kemandirian Bangsa

- Misi dari BATAN, yaitu:

1. Merumuskan kebijakan dan strategi nasional iptek nuklir
2. Mengembangkan iptek nuklir yang handal, berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat
3. Memperkuat peran BATAN sebagai pemimpin di tingkat regional, dan berperan aktif secara internasional
4. Melaksanakan layanan prima pemanfaatan iptek nuklir demi kepuasan pemangku kepentingan
5. Melaksanakan diseminasi iptek nuklir dengan menekankan pada asas kemanfaatan, keselamatan dan keamanan

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Berikut merupakan struktur organisasi dari Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Batan**

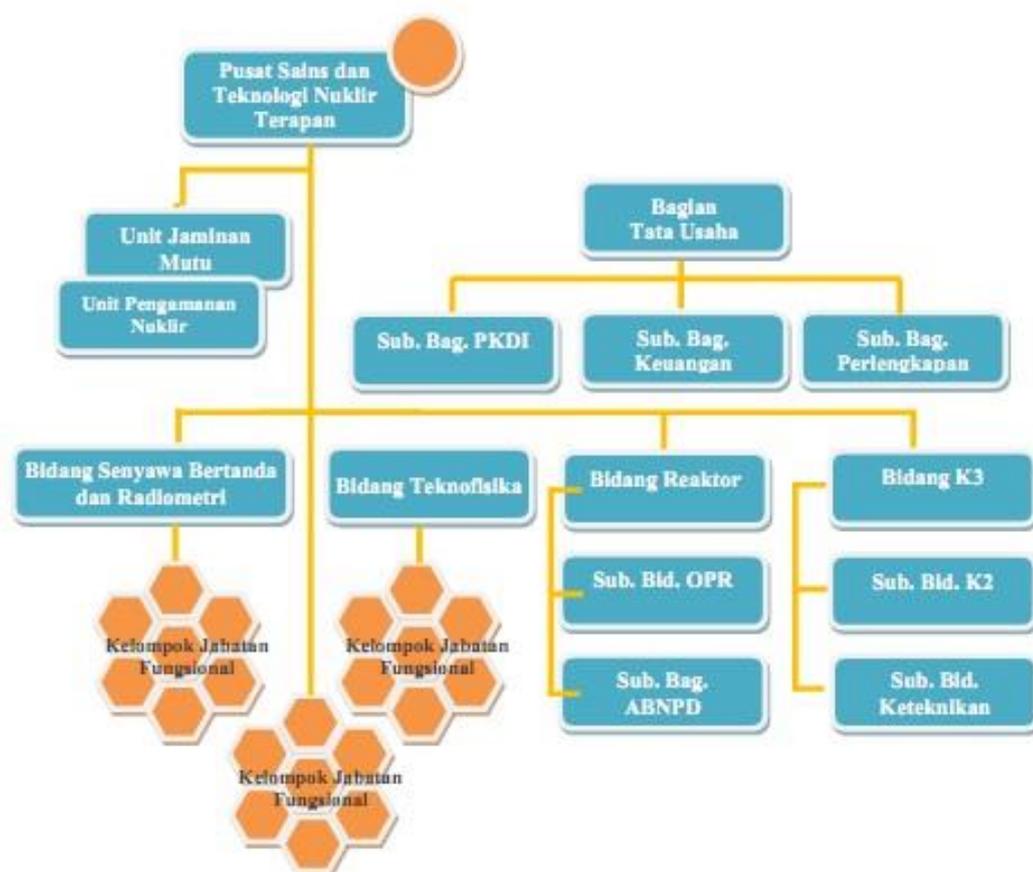
Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN merupakan salah satu unit kerja yang ada pada Kedeputian Bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir (SATN).

#### **Visi dan Misi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN**

- Visi dari PSTNT-BATAN, yaitu:

“Terwujudnya Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan yang andal dan berperan aktif dalam percepatan kesejahteraan bangsa”.

- Misi dari PSTNT-BATAN, yaitu:
  1. Mengembangkan sains dan teknologi nuklir terapan yang andal di bidang energi, industri, kesehatan dan lingkungan yang bermanfaat bagi masyarakat.
  2. Meningkatkan peran reaktor TRIGA2000 untuk pelayanan masyarakat.
  3. Mengimplementasikan sistem manajemen terintegrasi untuk memastikan keandalan pengembangan sains dan teknologi nuklir terapan.
  4. Melaksanakan layanan prima dalam pemanfaatan sains dan teknologi nuklir terapan untuk mempercepat kesejahteraan bangsa.



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Batan**

## 4.2 Karakteristik Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan

Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, bidang kerja dan lama kerja dengan uraian sebagai berikut:

- **Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	32	55,17
Perempuan	26	44,83
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil survey (data diolah), 2019*

Tabel 4.1 merupakan rekapitulasi karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas dari 58 responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan dibidang nuklir yang membutuhkan karyawan laki – laki.

- **Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
<20 tahun	0	0,00
21-30	11	18,96
31-40	10	17,24
41-50	16	27,59
>50	21	36,21
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil survey (data diolah), 2019*

Tabel 4.2 merupakan rekapitulasi karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan berdasarkan usia, terlihat bahwa mayoritas dari 58 responden berusia >50 tahun.

Menurut Rivai (2007:224) Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih enerjik.

- **Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA/SMK	10	17,24
Diploma	14	24,14
S-1	23	39,65
S-2	11	18,97
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil survey (data diolah), 2019*

Tabel 4.3 menjelaskan distribusi karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan dari 58 responden merupakan lulusan S-1. Banyaknya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana di Badan Tenaga Nuklir Nasional Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajemen dalam memberikan arahan dalam bekerja. Selain itu tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Kreitner Robert, Angelo Kinicki, (2003:277) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikirnya yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

- **Berdasarkan Status Pernikahan**

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Berdasarkan Status Pernikahan**

Status	Frekuensi	%
Belum Menikah	11	18,97
Menikah	47	81,03
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil survey (data diolah), 2019*

Tabel 4.4 menjelaskan karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan berdasarkan status pernikahan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas dari 58 karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan sebanyak 47 orang telah menikah. Hal ini menggambarkan bahwa kebanyakan responden sudah berkeluarga sehingga memiliki tanggung jawab ganda baik diranah pekerjaan maupun keluarga, sehingga kompleksitas individu yang sudah menikah memiliki tingkat konflik pekerjaan dan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum menikah. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Stephen P Robbins, 2006:50).

- **Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frek	%
0 – 5 tahun	5	8,6
6 – 10 tahun	13	22,42
11 – 15 tahun	17	29,32
> 15 tahun	23	39,66
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Tabel 4.5 menjelaskan distribusi karakteristik karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan berdasarkan masa kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas dari 58 karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan telah bekerja sekitar >15 tahun.

Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005) lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, pegawai dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pegawai yang pengalamannya sedikit.

### **4.3 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel insentif, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan, dengan responden penelitian sebanyak 58 orang. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, dan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2009:84) sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden**

No	Rentang Interval	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Insentif ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil kuesioner dari 58 responden, variabel insentif akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden.

Variabel insentif diukur menggunakan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

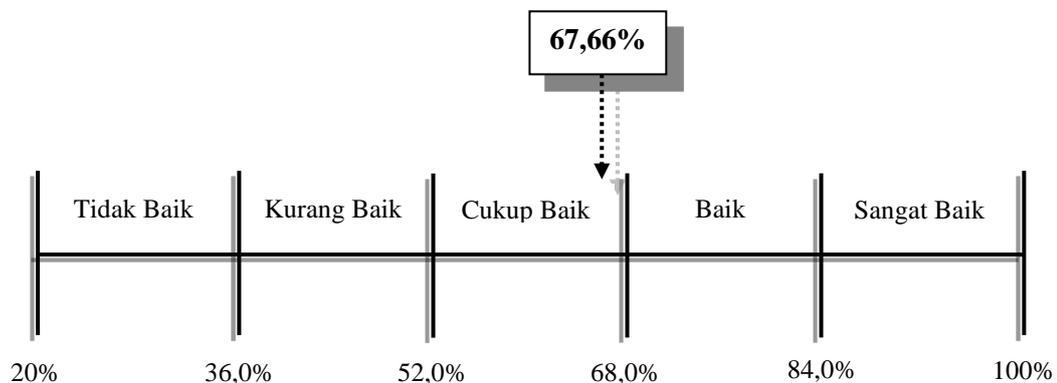
**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Mengenai Insentif**

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Pembayaran Sederhana	2	410	580	70,69%	Baik
2	Penghasilan yang diterima	2	390	580	67,24%	Cukup Baik
3	Pembayaran yang cepat	2	424	580	73,10%	Baik
4	Standar Kerja	2	365	580	62,93%	Cukup Baik
5	Upah Normal	2	373	580	64,31%	Cukup Baik
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>1962</b>	<b>2900</b>	<b>67,66%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.7 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada insentif yang diukur menggunakan lima indikator dengan sepuluh item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tertinggi berada pada indikator pembayaran yang cepat, hal ini dikarenakan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan tidak menunda dalam pembayaran insentif. Oleh karena itu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan perlu mempertahankan pembayaran yang cepat ini agar karyawan menikmati penghasilan diwaktu yang tepat. Sedangkan persentase terendah berada pada indikator standar kerja, hal ini dikarenakan karyawan merasa standar pelaksanaan insentif belum memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini tentunya perlu diperbaiki oleh Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan dalam menentukan standar kerja agar sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

Pembayaran sederhana merupakan pembayaran yang mudah dimnegerti dan dihitung oleh karyawan yang mendapatkan insentif tersebut dan pembayaran insentif yang ada di Batan termasuk kriteria yang baik karena para karyawan dapat menghitung pembayaran insentif tersebut. Sedangkan penghasilan yang diterima termasuk kriteria cukup baik, hal ini karena penghasilan yang didapat karyawan belum sepenuhnya menaikkan output dan efisiensi kerjanya para karyawan. Dalam indikator upah normal masuk kriteria cukup baik, ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa komposisi insentif yang diterima belum tepat. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

## Garis Kontinum Insentif

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan – tanggapan responden mengenai insentif berdasarkan indikatornya masing-masing dengan uraian – uraian sebagai berikut:

Tabel 4.8

## Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Mengenai Indikator Pembayaran Sederhana

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Pembayaran insentif mudah dimengerti dan dihitung	F	0	29	29	0	0	203	70,00%
		%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0		
2	Masih belum terdapat kejelasan mengenai pembayaran insentif yang dilaksanakan perusahaan	F	0	4	24	23	7	207	71,38%
		%	0,0	6,9	41,4	39,7	12,1		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>410</b>	<b>70,69%</b>	

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.8 merupakan rekapitulasi untuk item ke-1 diperoleh hasil seimbang yang menyatakan setuju dan kurang setuju, artinya pembayaran insentif belum sepenuhnya dimengerti dan dihitung dengan perolehan skor sebesar 70,00%.

Sedangkan item ke-2 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju, artinya pembayaran insentif yang dilaksanakan sudah jelas dengan perolehan skor 71,38%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 70,69% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pembayaran insentif sudah jelas, mudah dimengerti dan dihitung oleh para karyawan hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh Batan agar karyawan yang mendapatkan insentif tetap mudah untuk menghitung penghasilannya.

Menurut Mangkunegara (2012:90) pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Penghasilan yang Diterima**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
3	Saya diberi tahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang diterima	F	10	19	21	8	0	205	70,69%
		%	17,2	32,8	36,2	13,8	0,0		
4	Terkadang perusahaan memberikan informasi yang belum akurat mengenai pembayaran insentif	F	1	1	42	14	0	185	63,79%
		%	1,7	1,7	72,4	24,1	0,0		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>390</b>	<b>67,24%</b>	

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.9 merupakan rekapitulasi untuk item ke-3 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya sebagian besar karyawan belum sepenuhnya diberi tahu terperinci mengenai insentif yang diterima dengan perolehan skor

70,69%. Sedangkan untuk item ke-4 menyatakan kurang setuju artinya perusahaan memberikan informasi yang akurat mengenai pembayaran insentif dengan perolehan skor presentase sebesar 63,79%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 67,24% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan informasi yang diberikan mengenai insentif pada penghasilan yang diterima belum akurat, hal ini tentunya perlu ditingkatkan oleh Batan agar karyawan yang mendapatkan insentif dapat mengetahui informasi yang akurat mengenai penghasilan yang diterima.

Menurut Mangkunegara (2012:90) penghasilan yang diterima karyawan seharusnya benar – benar dapat menaikkan motivasi kerja sehingga output dan efisiensi kerjanya meningkat.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Pembayaran yang Cepat**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
5	Saya mengetahui secara jelas waktu pemberian insentif	F	9	34	15	0	0	226	77,93%
		%	15,5	58,6	25,9	0,0	0,0		
6	Perusahaan pernah menunda pemberian insentif kepada karyawan	F	0	1	35	19	3	198	68,28%
		%	0,0	1,7	60,3	32,8	5,2		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>424</b>	<b>73,10%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.10 merupakan rekapitulasi untuk item ke-5 sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya para karyawan mengetahui secara jelas waktu pemberian insentif dengan perolehan skor 77,93%. Sedangkan untuk item ke-6

menyatakan sebagian besar karyawan kurang setuju artinya perusahaan tidak menunda pemberian insentif kepada karyawan dengan perolehan skor presentase sebesar 68,28%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 73,10% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembayaran insentif diberikan tepat pada waktunya, hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh Batan agar karyawan dapat menikmati hasil yang dicapai diwaktu yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2012:90) Pembayaran sebaiknya dilakukan tepat waktu agar karyawan mendapatkan kepuasan atas hasil yang dicapai.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Standar Kerja**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
7	Standar pelaksanaan insentif tidak terlalu tinggi untuk dicapai	F	0	13	43	2	0	185	63,79%
		%	0,0	22,4	74,1	3,4	0,0		
8	Standar pelaksanaan insentif sudah memperhatikan kebutuhan karyawan	F	0	10	44	4	0	180	62,07%
		%	0,0	17,2	75,9	6,9	0,0		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>365</b>	<b>62,93%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.11 merupakan rekapitulasi untuk item ke-7 sebagian besar menyatakan kurang setuju artinya standar pelaksanaan insentif cukup tinggi untuk dicapai dengan perolehan skor presentase sebesar 63,79%. Sedangkan untuk item ke-8 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya standar

pelaksanaan insentif belum memperhatikan kebutuhan karyawan dengan perolehan skor presentase sebesar 62,07%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 62,93% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan masih terdapat karyawan yang merasa standar pelaksanaan insentif belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan oleh Batan agar sepenuhnya karyawan merasa standar pelaksanaan insentif sudah sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012:90) Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Upah Normal**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
9	Komposisi insentif yang saya terima sudah tepat	F	2	24	21	11	0	191	65,86%
		%	3,4	41,4	36,2	19,0	0,0		
10	Saya merasa belum puas atas insentif yang diberikan perusahaan	F	0	13	40	5	0	182	62,76%
		%	0,0	22,4	69,0	8,6	0,0		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>373</b>	<b>64,31%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.12 merupakan rekapitulasi untuk item ke-9 menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya komposisi insentif yang diterima sudah tepat dengan perolehan skor presentase sebesar 65,86%. Sedangkan untuk item ke-10 sebagian besar menyatakan kurang setuju artinya

sebagian besar karyawan merasa puas atas insentif yang diberikan perusahaan dengan perolehan skor presentase sebesar 62,76%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 64,31% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa komposisi insentif yang diterima belum tepat. Hal ini sebaiknya perlu ditingkatkan oleh Batan agar seluruh karyawan merasa puas dengan komposisi insentif yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2012:90) Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

#### 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>2</sub>)

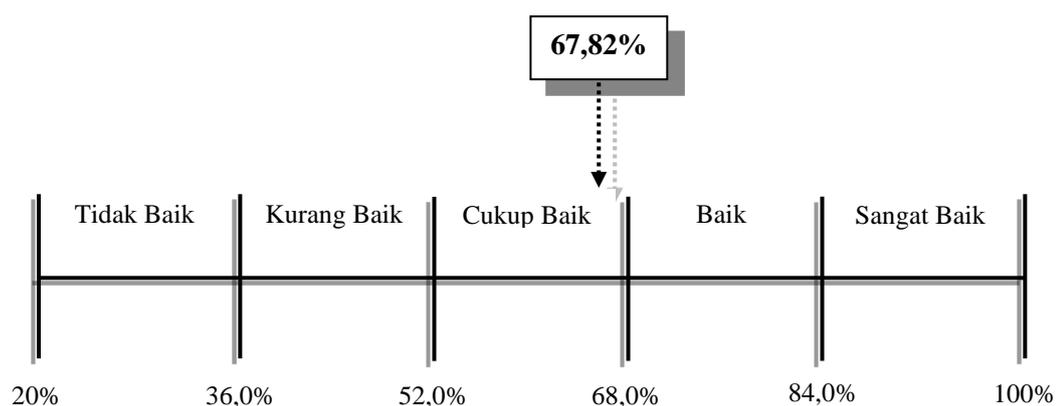
Berdasarkan hasil kuesioner dari 58 responden, variabel tingkat pendidikan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel tingkat pendidikan diukur menggunakan 6 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Mengenai Tingkat Pendidikan**

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Jenjang Pendidikan	2	399	580	68,79%	Baik
2	Kesesuaian Jurusan	2	385	580	66,38%	Cukup Baik
3	Kompetensi	2	396	580	68,28%	Baik
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>1180</b>	<b>1740</b>	<b>67,82%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.13 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada tingkat pendidikan yang diukur menggunakan tiga indikator dengan enam item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tertinggi berada pada indikator jenjang pendidikan sebesar, hal ini dikarenakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan terus melanjutkan pendidikan agar pengetahuan terus bertambah. Sedangkan persentase terendah berada pada indikator kesesuaian jurusan sebesar, hal ini dikarenakan sebagian besar posisi jabatan karyawan tidak sesuai dengan jurusannya. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Hal yang membuat kompetensi itu menjadi baik salah satunya adalah pendidikan, karena didalam pendidikan seseorang dilatih dan dididik dengan ilmu pengetahuan untuk lebih mengembangkan kemampuannya tersebut. Secara keseluruhan tingkat pendidikan masuk kriteria cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Garis Kontinum Tingkat Pendidikan**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan – tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan berdasarkan indikatornya masing-masing dengan uraian – uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Jenjang Pendidikan**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
11	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya	F	1	25	30	2	0	199	68,62%
		%	1,7	43,1	51,7	3,4	0,0		
12	Perusahaan belum memberikan kesempatan mengikuti pendidikan untuk mendukung kinerja	F	0	7	20	29	2	200	68,97%
		%	0,0	12,1	34,5	50,0	3,4		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>399</b>	<b>68,79%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.14 merupakan rekapitulasi untuk item ke-11 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya sebagian besar karyawan merasa tidak perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya dengan perolehan skor presentase sebesar 68,62%. Sedangkan untuk item ke-12 sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju artinya perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pendidikan untuk mendukung kinerja dengan perolehan skor presentase sebesar 68,97%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 68,79% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa perlu untuk melanjutkan pendidikan untuk mendukung dan meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Menurut Tirthahardja (2005:53) Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kesesuaian Jurusan**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
13	Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil	F	3	19	28	8	0	191	65,86%
		%	5,2	32,8	48,3	13,8	0,0		
14	Posisi jabatan saya saat ini belum sesuai dengan tingkatan Pendidikan	F	2	18	36	2	0	194	66,90%
		%	3,4	31,0	62,1	3,4	0,0		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>385</b>	<b>66,38%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.15 merupakan rekapitulasi untuk item ke-13 menyatakan sebagian besar karyawan kurang setuju artinya perusahaan belum sepenuhnya memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil karyawan dengan perolehan skor presentase sebesar 65,86%. Sedangkan untuk item ke-14 menyatakan sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya sebagian besar karyawan posisi jabatan saat ini belum sesuai dengan tingkatan pendidikan dengan perolehan skor presentase sebesar 66,90%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 66,38% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa posisi jabatannya belum sesuai dengan jurusan, hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh Batan agar posisi jabatan karyawan dapat sesuai dengan jurusannya.

Menurut Tirthahardja (2005:53) Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kompetensi**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
15	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	F	1	23	21	12	1	185	63,79%
		%	1,7	39,7	36,2	20,7	1,7		
16	Saya sering mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan	F	0	2	22	29	5	211	72,76%
		%	0,0	3,4	37,9	50,0	8,6		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>396</b>	<b>68,28%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.16 merupakan rekapitulasi untuk item ke-15 sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan perolehan skore presentase sebesar 63,79%. Sedangkan untuk item ke-16 sebagian besar

karyawan menyatakan tidak setuju artinya sebagian karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang diberikan dengan perolehan skor presentase sebesar 72,76%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 68,38% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa para karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab, hal ini tentunya perlu dipertahankan agar Batan tetap mempunyai para karyawan bertanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Tirthahardja (2005:53) Kompetensi merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

#### **4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

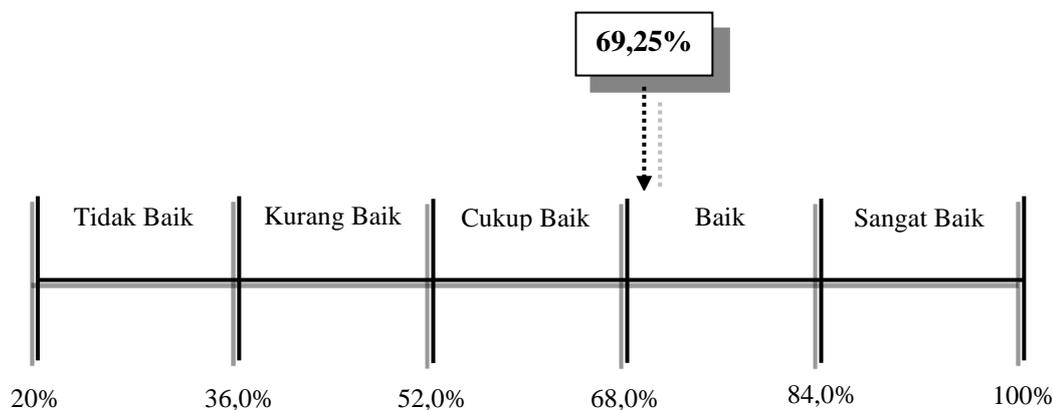
Berdasarkan hasil kuesioner dari 58 responden, variabel pengalaman kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel pengalaman kerja diukur menggunakan 6 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) -**  
**Batan Mengenai Pengalaman Kerja**

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Lama waktu / masa kerja	2	382	580	65,86%	Cukup Baik
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2	398	580	68,62%	Baik
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	2	425	580	73,28%	Baik
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>1205</b>	<b>1740</b>	<b>69,25%</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: data olah kuisioner 2019*

Tabel 4.17 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada pengalaman kerja yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan enam item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tertinggi berada pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, hal ini dikarenakan karyawan yang berpengalaman sering mendapatkan berbagai macam pekerjaan oleh karena itu karyawan menguasai teknik pekerjaan yang diberikan. sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator lama waktu / masa kerja, hal ini dikarenakan karyawan yang sudah lama bekerja terkadang mengalami kesulitan jika diberikan pekerjaan yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Dalam pengalaman kerja tingkat pengetahuan dan keterampilan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan agar pekerjaan yang dihasilkan berkualitas. Secara keseluruhan pengalaman kerja termasuk dalam kriteria baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.5**

**Garis Kontinum Pengalaman Kerja**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan – tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan mengenai pengalaman kerja berdasarkan indikatornya masing-masing dengan uraian – uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Mengenai Indikator Lama Waktu / Masa Kerja**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
17	Saya telah lama bekerja disini, namun sering ada pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan	F	0	7	22	26	3	199	68,62%
		%	0,0	12,1	37,9	44,8	5,2		
18	Pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja, baik dari pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan	F	3	13	32	10	0	183	63,10%
		%	5,2	22,4	55,2	17,2	0,0		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>382</b>	<b>65,86%</b>	

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.18 merupakan rekapitulasi untuk item ke-17 sebagian besar karyawan menyatakan cukup artinya karyawan sudah lama bekerja dan terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan perolehan skor presentase sebesar 68,62%. Sedangkan untuk item ke-18 sebagian besar karyawan menyatakan cukup artinya pengalaman yang dimiliki karyawan membantu dalam bekerja, baik dari pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan dengan perolehan skor presentase sebesar 63,10%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 65,86% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masih ada karyawan yang sudah lama bekerja tetapi terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini tentunya perlu ditingkatkan lagi oleh para karyawan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tanpa mengalami kesulitan.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
19	Tingkat pengetahuan yang saya miliki membuat kualitas kerja saya optimal	F	2	10	36	9	1	177	61,03%
		%	3,4	17,2	62,1	15,5	1,7		
20	Saya belum cukup memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini, dikarenakan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda	F	1	3	12	32	10	221	76,21%
		%	1,7	5,2	20,7	55,2	17,2		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>398</b>	<b>68,62%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.19 merupakan rekapitulasi untuk item ke-19 sebagian besar karyawan menyatakan cukup artinya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan membuat kualitas kerja optimal dengan perolehan skor presentase sebesar 61,03%. Sedangkan untuk ke-20 sebagian karyawan menyatakan tidak setuju artinya karyawan sudah memiliki keterampilan yang cukup memadai untuk pekerjaan saat ini, dikarenakan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda dengan perolehan skor presentase sebesar 76,21%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 68,62% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan membuat kualitas kerja optimal hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh para

karyawan agar Batan tetap mempunyai para karyawan yang hasil kerjanya berkualitas.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
21	Selama saya bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	F	8	29	19	2	0	217	74,83%
		%	13,8	50,0	32,8	3,4	0,0		
22	Saya belum dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik	F	0	1	23	33	1	208	71,72%
		%	0,0	1,7	39,7	56,9	1,7		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>425</b>	<b>73,28%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.20 merupakan rekapitulasi untuk item ke-21 sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya sebagian besar karyawan hampir tidak melakukan kesalahan karena menguasai pekerjaan dengan perolehan skor presentase sebesar 74,83%. Sedangkan untuk item ke-22 sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju artinya karyawan dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik dengan perolehan skor presentase sebesar 71,72%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 73,28% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan dapat menguasai tugas yang diberikan atasan dengan baik hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh para karyawan agar Batan tetap mempunyai karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena telah menguasai pekerjaannya.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### 4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

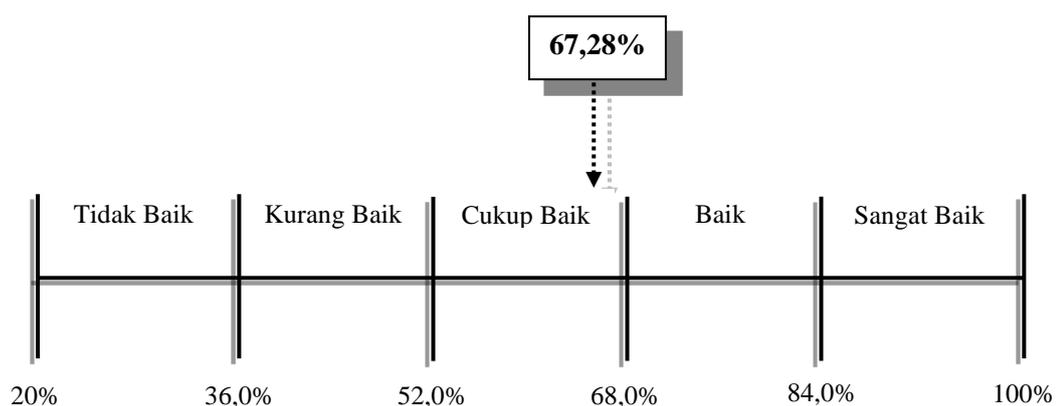
Berdasarkan hasil kuesioner dari 58 responden, variabel kinerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Rekapitulasi Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Kuanitas dari hasil	2	388	580	66,90%	Cukup Baik
2	Kualitas dari hasil	2	374	580	64,48%	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu dari hasil	2	402	580	69,31%	Baik
4	Kehadiran	2	389	580	67,07%	Cukup Baik
5	Kemampuan Bekerja Sama	2	398	580	68,62%	Baik
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>1951</b>	<b>2900</b>	<b>67,28%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.21 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang di ukur menggunakan lima indikator dengan sepuluh item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu dari hasil, hal ini dikarenakan karyawan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik. sedangkan nilai terendah berada pada indikator kualitas dari hasil, hal ini dikarenakan hasil tugas para karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan. kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Dalam indikator kinerja terdapat kemampuan bekerja sama karena dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan. Secara keseluruhan kinerja karyawan termasuk dalam kriteria cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.6**  
**Garis Kontinum Kinerja Karyawan**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan – tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan mengenai kinerja karyawan berdasarkan indikatornya masing-masing dengan uraian – uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kuanitas Dari Hasil**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
23	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang biasa dilakukan	F	1	19	28	7	3	182	62,76%
		%	1,7	32,8	48,3	12,1	5,2		
24	Saya belum dapat melaksanakan tugas secara efisien dan efektif	F	0	6	17	32	3	206	71,03%
		%	0,0	10,3	29,3	55,2	5,2		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>388</b>	<b>66,90%</b>	

Sumber: data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.22 merupakan rekapitulasi untuk item ke 23 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya para karyawan tidak merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari apa yang biasa dilakukab dengan perolehan skor presentase sebesar 62,76%. Sedangkan untuk item ke-24 sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju artinya karyawan dapat melaksanakan tugas secara efisien dan efektif dengan perolehan skor presentase sebesar 71,03%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 66,90% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat karyawan yang belum dapat melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Hal ini tentunya harus lebih diperhatikan oleh Batan agar para karyawan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerjanya.

Menurut Robbins, (2012: 155) kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kualitas Dari Hasil**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
25	Hasil tugas yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan	F	0	19	32	6	1	185	63,79%
		%	0,0	32,8	55,2	10,3	1,7		
26	Perusahaan pernah merasa kecewa atas hasil tugas yang saya kerjakan	F	0	27	20	10	1	189	65,17%
		%	0,0	46,6	34,5	17,2	1,7		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>374</b>	<b>64,48%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.23 merupakan rekapitulasi untuk item ke-25 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya sebagian karyawan hasil tugas yang dikerjakan belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan dengan perolehan skor presentase sebesar 63,79%, sedangkan untuk ke-26 sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya perusahaan pernah merasa kecewa atas hasil tugas yang dikerjakan karyawan dengan perolehan skor presentase sebesar 65,17%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 64,48% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tugas para karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan. Hal ini tentunya para karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar tugas yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.

Menurut Robbins, (2012: 155) kualitas hasil kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
27	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien	F	3	25	19	11	0	194	66,90%
		%	5,2	43,1	32,8	19,0	0,0		
28	Tugas lebih banyak dari target perusahaan terkadang belum sepenuhnya dapat terselesaikan tepat waktu	F	0	3	21	31	3	208	71,72%
		%	0,0	5,2	36,2	53,4	5,2		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>402</b>	<b>69,31%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.24 merupakan rekapitulasi untuk item ke-27 sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien dengan perolehan skor presentase sebesar 66,90%. Sedangkan untuk item ke-28 sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju artinya tugas lebih banyak dari target perusahaan terkadang belum sepenuhnya dapat terselesaikan tepat waktu dengan perolehan skor presentase sebesar 71,72%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 69,31% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa para karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh para karyawan agar Batan tetap mempunyai karyawan disiplin karena menyelesaikan tugas tepat waktu.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kehadiran**

No	Butir Kuesioner	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)	
		SS	S	KS	TS	STS			
29	Saya berusaha datang lebih awal dari jam kantor	F	0	19	35	2	2	187	64,48%
		%	0,0	32,8	60,3	3,4	3,4		
30	Terkadang saya mengalami kendala sehingga saya terpaksa harus tidak hadir bekerja	F	0	4	27	22	5	202	69,66%
		%	0,0	6,9	46,6	37,9	8,6		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>389</b>	<b>67,07%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.25 merupakan rekapitulasi untuk item ke-29 sebagian karyawan menyatakan cukup artinya sebagian karyawan berusaha datang lebih awal dari jam kantor dengan perolehan skor presentase sebesar 64,48%. Sedangkan untuk ke-30 sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju artinya sebagian karyawan terkadang karyawan mengalami kendala sehingga saya terpaksa harus tidak hadir bekerja dengan perolehan skor presentase sebesar 69,66%.

Secara keseluruhan nilai persentase sebesar 67,07% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa para karyawan belum sepenuhnya datang lebih awal dari jam kantor dan terkadang absen karena mengalami kendala. Hal ini perlu

diperhatikan oleh Batan agar para karyawan meningkatkan disiplinnya terutama dalam kehadiran.

Menurut Robbins (2012: 156) tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - Batan**  
**Mengenai Indikator Kemampuan Bekerja Sama**

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	(%)
			SS	S	KS	TS	STS		
31	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja	F	5	26	15	12	0	198	68,28%
		%	8,6	44,8	25,9	20,7	0,0		
32	Saya belum mampu berdiskusi memberikan ide dan menerima masukan pendapat dari anggota lainnya	F	4	5	17	25	7	200	68,97%
		%	6,9	8,6	29,3	43,1	12,1		
<b>Total Akumulasi</b>							<b>398</b>	<b>68,62%</b>	

*Sumber: data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.26 merupakan rekapitulasi untuk item ke-31 sebagian karyawan menyatakan setuju artinya para karyawan mampu bekerja sama dalam tim kerja dengan perolehan skor presentase sebesar 68,28%. Sedangkan untuk item ke-32 sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju artinya sebagian besar karyawan mampu berdiskusi memberikan ide dan menerima masukan pendapat dari anggota lainnya dengan perolehan skor presentase sebesar 68,97%.

Secara keseluruhan nilai persentase yang diperoleh sebesar 68,62% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa para karyawan mampu bekerja sama seperti memberikan ide dan menerima pendapat yang ada. Hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh para karyawan agar Batan tetap mempunyai para karyawan yang mampu menciptakan kekompakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

#### **4.4 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif dalam penelitian adalah untuk mengetahui analisis pengaruh insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda.

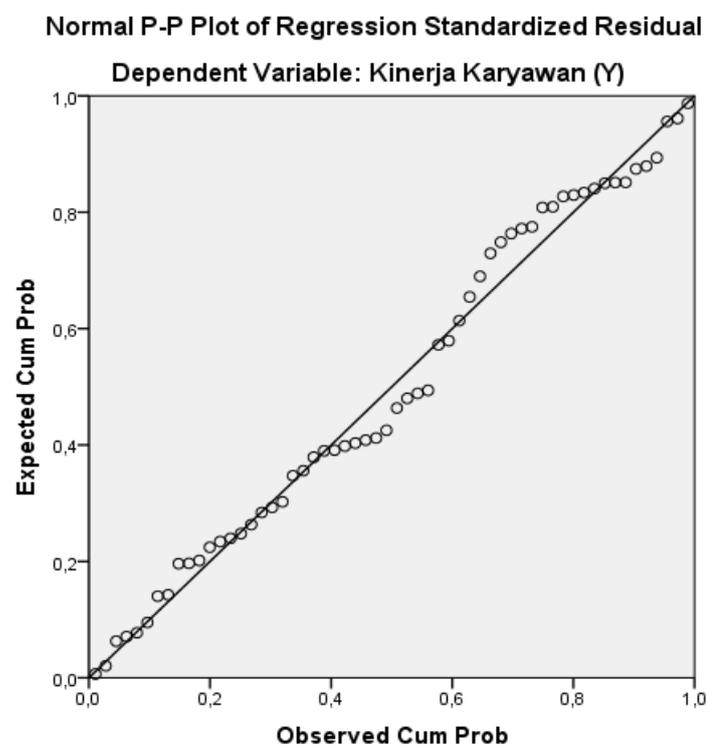
##### **4.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni uji *normalitas*, uji *multikolinieritas*, dan uji *heteroskedastisitas*.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *probability plot* (*P-P Plot of Regression Standardized residual*) dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai probabilitas (*asymtotic significance*) lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal.



**Gambar 4.7**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p-plot* di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas terbukti dari normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000
	Std. Deviation	2,526
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,077
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,831</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,831. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya.

Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinieritas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti.

Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

**Tabel 4.28**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Insentif (X1)	,768	1,302
Tingkat Pendidikan (X2)	,672	1,487
Pengalaman Kerja (X3)	,645	1,550

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

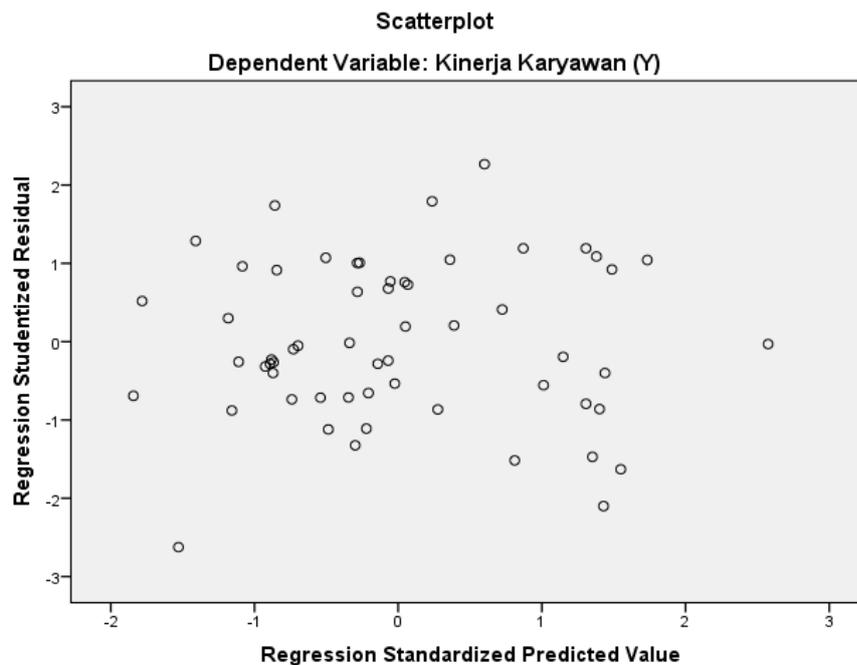
Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.8**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

#### 4.4.1.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Insentif,

$X_2$  = Tingkat Pendidikan

$X_3$  = Pengalaman Kerja

$\beta_i$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS v.21*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Koefisien Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,547	3,066		,178	,859
Insentif (X1)	,429	,109	,368	3,946	,000
Tingkat Pendidikan (X2)	,493	,158	,312	3,126	,003
Pengalaman Kerja (X3)	,430	,137	,319	3,134	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,547 + 0,429X_1 + 0,493X_2 + 0,430X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,547, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja bernilai 0 (nol) dengan kata lain tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,547.
- b. Nilai insentif sebesar 0,429, memiliki arti bahwa jika insentif mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,429.
- c. Nilai tingkat pendidikan sebesar 0,493, memiliki arti bahwa jika tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493.
- d. Nilai pengalaman kerja sebesar 0,430, memiliki arti bahwa jika pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,430.

Dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.

#### **4.4.1.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

**Tabel 4.30**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,619	2,594912

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,799. Nilai 0,799 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

**Tabel 4.31**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>1</sub>**

**Correlations**

		Insentif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Insentif (X1)	Pearson Correlation	1	,634**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara insentif dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,634. Nilai 0,634 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara insentif dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik insentif maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Aidil Amin Effendy (2018) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan, begitu pula dengan penelitian Diah Maha Dwijyanthi dkk (2013) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar.

**Tabel 4.32**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>2</sub>**  
**Correlations**

		Tingkat Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Tingkat Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,633. Nilai 0,633 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan

positif yang cukup tinggi antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik tingkat pendidikan maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Rahel Mutiara Ratu dkk (2018) bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>3</sub>**  
**Correlations**

		Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	1	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

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

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,651. Nilai 0,651 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik pengalaman kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Wanceslaus Bili dkk (2018) bahwa Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

#### 4.4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Koefisien Determinasi (R-square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,619	2,594912

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,639 atau 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan mampu dipengaruhi oleh insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja mencapai 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti contohnya adalah pelatihan, kompetensi dan sebagainya. Sedangkan untuk melihat besar kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil perkalian antara nilai *beta* dengan *zero order* sebagai berikut:

**Tabel 4.35**  
**Koefisien Determinasi Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Insentif (X1)	,368	,634
	Tingkat Pendidikan (X2)	,312	,633
	Pengalaman Kerja (X3)	,319	,651

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order*:

1. Variabel insentif =  $0,368 \times 0,634 = 0,234$  atau 23,4%
2. Variabel tingkat pendidikan =  $0,312 \times 0,633 = 0,197$  atau 19,7%
3. Variabel pengalaman kerja =  $0,319 \times 0,651 = 0,208$  atau 20,8%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 63,9% ternyata sebesar 23,4% diberikan oleh variabel insentif, dari variabel tingkat pendidikan sebesar 19,7% dan dari pengalaman kerja sebesar 20,8%. Sehingga dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa insentif merupakan variabel yang dominan diantara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, hal ini dikarenakan insentif merupakan hal yang dibutuhkan dalam bekerja dan melekat pada diri seorang karyawan.

#### 4.4.1.4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0: \beta_1: \beta_2: \beta_3 = 0$  Insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian

## Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)

– Batan

$H_1: \beta_1: \beta_2: \beta_3 \neq 0$  Insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria: tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan terima  $H_1$

Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

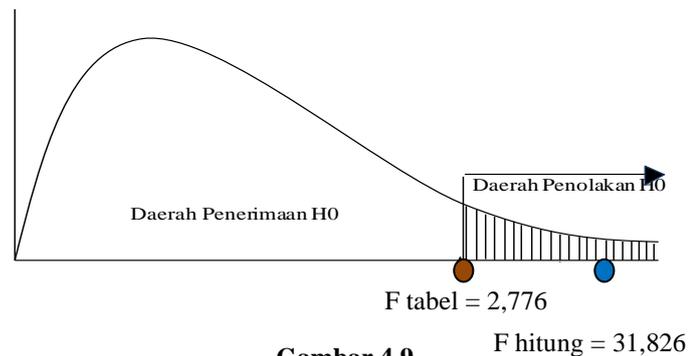
**Tabel 4.36**  
**Uji Signifikansi (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642,898	3	214,299	31,826	,000 <sup>b</sup>
	Residual	363,613	54	6,734		
	Total	1006,511	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,826 dengan  $p\text{-value (sig.)} = 0,000$ . Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = 3$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 54$ , maka di dapat  $F_{tabel} = 2,776$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $31,826 > 2,776$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  tampak sebagai berikut:



Gambar 4.9

**Kurva Uji Hipotesis Simultan**

Untuk melihat signifikansi secara parsial, berikut disajikan pengujian parsial menggunakan uji t.

**4.4.1.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Dengan menggunakan program *Software SPSS v21*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,547	3,066		,178	,859
Insentif (X1)	,429	,109	,368	3,946	,000
Tingkat Pendidikan (X2)	,493	,158	,312	3,126	,003
Pengalaman Kerja (X3)	,430	,137	,319	3,134	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**a. Hipotesis X<sub>1</sub>**

$H_0: \beta_1 = 0$  Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

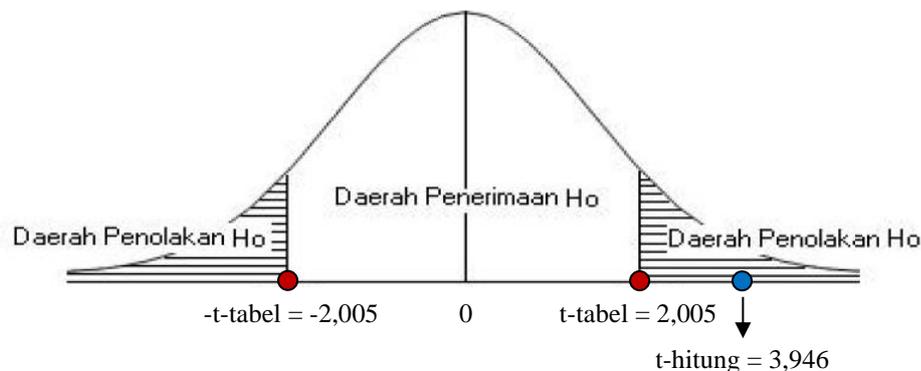
$H_1: \beta_1 \neq 0$  Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 54$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar  $-2,005$  dan  $2,005$ .

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , terima  $H_1$

Tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , terima  $H_0$

Dari tabel 4.37 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar  $3,946$  dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar  $0,000$ . Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,946 > 2,005$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan. Jika digambarkan, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.10**  
**Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_1$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

### b. Hipotesis X<sub>2</sub>

H<sub>0</sub>:  $\beta_2 = 0$  Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

H<sub>1</sub>:  $\beta_2 \neq 0$  Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

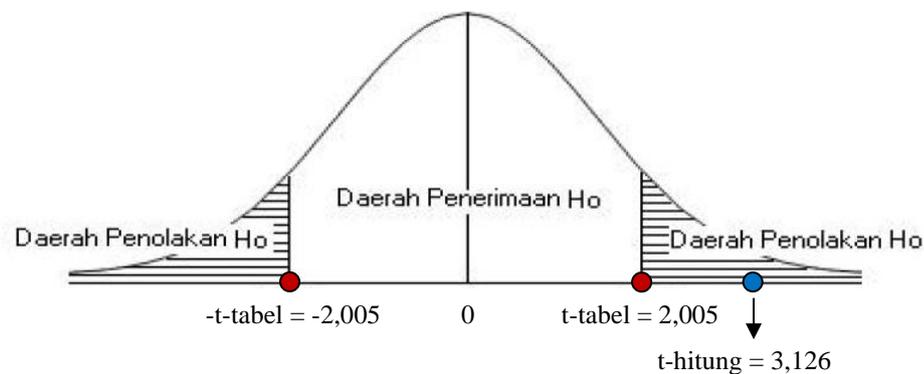
Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 54$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar -2,005 dan 2,005.

Kriteria: Tolak H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , terima H<sub>1</sub>

Tolak H<sub>1</sub> jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , terima H<sub>0</sub>

Dari tabel 4.37 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,126 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,003. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,126 > 2,005$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.

Jika digambarkan, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.11**  
**Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_2$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

### c. Hipotesis $X_3$

$H_0: \beta_3 = 0$  Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

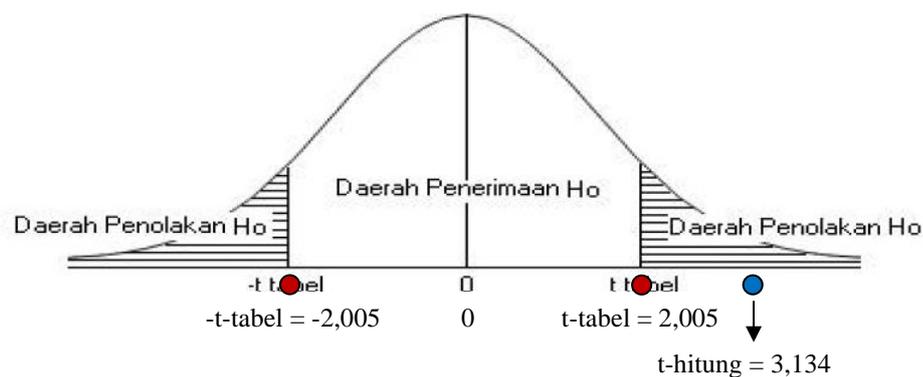
$H_1: \beta_3 \neq 0$  Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 54$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar -2,005 dan 2,005.

Kriteria: Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , terima  $H_1$

Tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , terima  $H_0$

Dari tabel 4.37 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,134 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,003. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,134 > 2,005$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan. Jika digambarkan, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.12**  
**Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_3$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, sehingga hipotesis penelitian diterima.