



## PENGARUH KOMPENSASI TERDAHAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI SAAT PANDEMI COVID-19 DI KANTOR KECAMATAN SERANG PANJANG SUBANG

Andini Setiani<sup>1</sup>, Anita Wardiani<sup>2</sup>, Dian Candra Fatihah<sup>3</sup>

Administrasi Keuangan, Politeknik Piksi Ganesha Bandung<sup>1,2,3</sup>  
andinisetiani000@gmail.com<sup>1</sup>, anitawardiani33@gmail.com<sup>2</sup>, diancandrafatihah@gmail.com<sup>3</sup>

### Info Artikel :

Diterima : 11 September 2021

Disetujui : 15 September 2021

Dipublikasikan : 23 September 2021

### ABSTRAK

Observasi ini bermaksud untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai saat pandemi covid-19 di Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang. proses dalam riset ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dilakukan melalui pengumpulan data kuesioner, dan studi pustaka yang memiliki korelasi yang erat menggolongkan variabel X dan variabel Y. Data primer dalam riset ini didapat dari kuesioner yang penilaiannya memakai skala Likert lalu diselesaikan secara statistik melalui program SPSS versi 26.0. Berdasarkan pengkajian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan faktual kompensasi terhadap motivasi pegawai mempunyai pengaruh yang besar pada motivasi pegawainya, hal ini diketahui dari poin koefisien korelasi 0,624 (62,4%) yang berada pada interval tingkat hubungan dengan kategori kuat. Kemudian hasil uji hipotesis T menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi pada motivasi kerja pegawai yaitu didapatnya nilai  $4,370 > 1,697$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan demikian  $H_0$  dihilangkan dan  $H_a$  diakui yang artinya terdapat pengaruh yang cukup besar diantara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, selain itu didapatkan pula koefisien determinasi sebesar 0,389 dengan demikian kompensasi mempengaruhi kinerja pegawainya sebanyak 38,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Saran yang dapat dikemukakan yaitu sebaiknya perusahaan memanfaatkan riset ini sebagai bahan pemikiran guna meningkatkan pemberian kompensasi dengan baik serta membimbing atau memberi arahan kepada pegawai.

### Kata Kunci :

Kompensasi,  
Motivasi,  
Motivasi kerja

### ABSTRACT

*This observation intends to describe the effect of compensation on employee work motivation during the covid-19 pandemic in the Serangpanjang Subang District Office. The process in this research uses descriptive quantitative methods conducted through the collection of questionnaire data, and literature studies that have a close correlation classifying variable X and variable Y. The primary data in this study was obtained from a questionnaire whose assessment using the Likert scale was then completed statistically through the SPSS program version 26.0. Based on the assessment that has been conducted, obtained factual conclusions compensation for employee motivation has a large influence on the motivation of employees, this is known from the correlation coefficient point of 0.624 (62.4%) which is at the interval of relationship level with strong categories. Then the results of the T hypothesis test stated that there was a compensatory influence on employee work motivation, namely the gain of a value of  $4,370 > 1,697$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), thus  $H_0$  was eliminated and  $H_a$  was recognized which means there is a considerable influence among compensation on employee work motivation, in addition to the determination of 0.389 thus compensation affects the performance of its employees by 38.9% while the rest is influenced by other factors. The advice that can be put forward is that the company should use this research as a thought material to improve compensation well and guide or give directions to employees..*

### Keywords :

Compensation,  
Motivation, Work  
Motivation

## PENDAHULUAN

Pada periode reformasi dewasa ini fungsi atau peranan aparatur sangat menentukan terhadap keberhasilan pembangunan diberbagai bidang, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi serta pemberian kepuasan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perhatian kita harus ditujukan pada manusia/aparatur yang berperan menjadi tenaga penggerak dalam menjalankan kewajiban guna mendapatkan keberhasilan yang dicapai. Selaku negara yang berkembang, Indonesia dihadapkan dengan beragam masalah dalam peningkatan profesionalisme aparatur. Salah satu masalah tersebut adalah masalah kurangnya motivasi bagi aparatur untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Kita harus benar-benar mencoba memahami pentingnya potensi manusia untuk mencapai kinerja ideal bagi sebuah organisasi, dan fokus pada potensi manusia sebagai sesuatu selain sumber daya yang penting. Organisasi dapat memberikan hak yang sah kepada pekerja yang telah memenuhi komitmen mereka dengan memperlakukan mereka secara wajar. Salah satu hak pegawai adalah mendapatkan upah yang setara. Menurut Hasibuan “kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan” (Arisya, Astuti, & Sulisty, 2019)

Kompensasi memiliki kedudukan terpenting dalam mengembangkan kinerja pekerja lebih lanjut. Salah satu sebab penting seseorang berprofesi yakni untuk mengatasi masalah kehidupan, terutama selama pandemi Covid-19 di mana semua kebutuhan kurang. Seseorang memberikan upaya yang baik untuk mendapatkan kompensasi yang sah. Dalam sebuah organisasi, perwakilan secara konsisten membutuhkan gaji yang benar-benar memuaskan.. Jika kompensasi yang dibagikan oleh instansi itu adil untuk pegawai maka akan memajukan pegawai untuk bekerja lebih produktif dengan pekerjaan mereka dan lebih konsisten untuk setiap tugas yang disampaikan. Tidak hanya faktor kompensasi yang harus dipertimbangkan oleh kantor kecamatan serapanjang untuk meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga faktor motivasi itu sendiri terlebih pada saat pandemi covid-19 seperti yang sedang dialami oleh Indonesia yang semua pekerjaan harus dilakukan secara virtual.

“Pembagian kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan. Karyawan sebagai manusia membutuhkan dorongan positif yang berasal dari luar dirinya sehingga dia bisa menyadari keberadaan dan segala potensi yang ada pada dirinya. Motivasi tersebut dapat membuat seorang individu bisa bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuannya (Arisya et al., 2019)

Motivasi kerja ialah salah satu paling penting yang harus dimiliki oleh tiap pegawai disuatu perusahaan. Baik buruknya kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawai Karyawan yang bersedia bekerja tepat waktu, mematuhi prosedur kerja untuk melakukan aktivitas dan pekerjaan kantor selama jam kerja, mematuhi perusahaan atau instansi, dll. Mereka selalu ingin mengikuti aturan yang ditetapkan. Dalam hal ini, motivasi menciptakan dorongan untuk menginspirasi seseorang untuk melakukan apa yang ia lakukan.

Penelitian yang dikerjakan sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai ternyata menunjukkan ada hubungan yang sangat kuat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

1. ‘Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja pegawai pada PT. Jaeil Indonesia’, oleh ‘Dwianto, ‘Agung Surya, ‘Purnamasari, ‘Pupung, Tukini, tahun 2019, terbit di Jurnal Ekonomi dan ekonomi syariah
2. ‘Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda’, oleh ‘Usman Fauzi, tahun 2014, terbit di Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis

Berdasarkan konteks diatas, sehingga penulis tergugah untuk mengikuti riset yang berjudul: “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Serangpanjang Subang”.

### **Pokok permasalahan**

Dalam penelitian ini, penulis akan mengambil pokok permasalahan tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai saat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serapanjang Subang.

### **Pertanyaan penelitian**

Mengenai ringkasan masalah tersebut yakni sebagai berikut :

1. “Bagaimana gambaran kompensasi pada saat pandemi covid 19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang ?”
2. “Bagaimana gambaran motivasi pada saat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang ?”
3. “Bagaimana pengaruh kompensasi pada motivasi kerja pegawai pada saat pendemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang ?”
4. “Apa permasalahan yang ditemui terkait kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada saat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang ?”
5. “Bagaimana usaha untuk mengatasi masalah kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada saat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang ?”

### **Tujuan penelitian**

Bersumber dari ringkasan pertanyaan yang sudah dipaparkan lebih dahulu, bahwa poin dari riset ini yaitu:

1. Untuk melihat gambaran kompensasi pada masa pendemi covid-19 dikantor kecamatana serangpanjang kota subang.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi pada saat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang kota subang.
3. Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 dikantor kecamatan serangpanjang kota subang
4. Untuk mengetahui permasalahan yang ditemui terkait kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 dikantor kecamatan serangpanjang kota subang.
5. Untuk mengetahui usaha untuk mengatasi masalah kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 dikantor kecamatan serangpanajng kota subang.

### **Kegunaan penelitian**

#### **1. Kegunaan teoritis**

Pemeriksaan ini diandalkan untuk menambah pemahaman dan wawasan tentang dampak upah terhadap inspirasi kerja pekerja selama pandemi covid-19 di kantor Kelurahan Serangpanjang Subang untuk mendapatkan gambaran kesamaan antara kenyataan di lapangan dengan hipotesis yang ada.

#### **2. Kegunaan praktis**

##### **a. Bagi penulis**

Riset ini dapat menambah pengalaman sekaligus untuk lebih memahami pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai sehingga dapat gambaran yang jelas mengenai hal ini dan dapat memeberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman tentang SDM.

- b. Bagi Perusahaan atau instansi pemerintah  
Hasil riset ini diandalkan dapat menambahkan informasi dan masukan kepada industri atau instansi untuk menyelesaikan permasalahan pegawai terkait kompensasi, motivasi serta kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain  
Riset ini diandalkan sebagai bahan kajian atau referensi serta evaluasi bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa pandemic covid-19 atau yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## KAJIAN ILMIAH

### A. Kompensasi

#### 1. Pengertian kompensasi

Dalam sebuah organisasi, kompensasi sangat penting, karyawan dengan kemampuan yang mumpuni di bidangnya akan secara konsisten mendapatkan gaji yang diimbangi dengan pencapaiannya. Arti dari kompensasi berdasarkan para ahli adalah seperti berikut:

“Kompensasi yaitu segala pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2018).

Kompensasi yakni seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan/organisasi tempat ia bekerja (Ariandi, 2018)

Menurut Ulfatin dalam (Arisya et al., 2019) “Kompensasi yaitu segala pendapatan berupa uang, barang, jasa baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugas sebagai profesi atau pekerja.”

#### 2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (M.Sesaria, 2020) tujuan pembagian kompensasi adalah :

##### a. Ikatan kerja sama

Melalui pembagian kompensasi terjalin hubungan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus memenuhi kompensasi sesuai dengan yang telah disetujui.

##### b. Kepuasan kerja

Melalui tunjangan, karyawan dapat melengkapi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

##### c. Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan sangat mudah.

##### d. Motivasi

Apabila tunjangan yang dibagikan mencukupi, organisator akan mudah memotivasi karyawannya.

##### e. Stabilitas karyawan

Melalui program kompensasi atas prinsip adil dan seimbang serta eksternal konsistensi yang efektif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

##### f. Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

#### 3. Dimensi dan indikator kompensasi

Secara umum menurut Simamora dalam (Harahap & Khair, 2020) ialah :

- a. Kompensasi langsung  
Indikator dari dimensi kompensasi langsung meliputi :
  - 1) Komisi
  - 2) Gaji
  - 3) Insentif
- b. Kompensasi tidak langsung  
Indikator dari dimensi kompensasi sekunder meliputi :
  - 1) Program asuransi
  - 2) Tunjangan pensiun
  - 3) Bayaran saat tidak masuk kerja

#### **4. Faktor Kompensasi**

Pengaruh faktor-faktor kompensasi yaitu :

- a. Kemampuan serta kesediaan perusahaan
- b. Produktivitas kerja karyawan
- c. Penwaran dan permintaan tenaga kerja
- d. Serikat buruh dan organisasi pegawai
- e. Biaya sehari-hari
- f. Kedudukan pegawai
- g. Edukasi dan keahlian profesi
- h. Keadaan perekonomian nasional
- i. Kelompok dan personalitas profesi
- j. Pemerintahan serta UU dan keppres

#### **5. Asas kompensasi**

Jumlah kompensasi tidak benar-benar ditentukan tergantung pada jumlah pekerjaan dan bahaya pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja yang menggambarkan status, pengalaman dan kepuasan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarga mereka. Jadi ditekankan bahwa kompensasi muncul dari kegiatannya. Berikut asas kompensasi Menurut Hasibuan (2013) :

- a. Asas Adil  
Standar kesopanan harus menjadi alasan untuk mensurvei, memperlakukan dan memberikan hadiah atau disiplin untuk setiap pekerja. Dengan pedoman yang wajar akan membangun kondisi kerja yang sama layak, jaminan, ketertiban, dedikasi, dan ketergantungan profesi bertambah efektif.
- b. Asas layak dan wajar  
Upah yang didapat pekerja bisa mengatasi masalah tahap standardisasi terbaik. Tolak pengukur kebenaran itu relatif.

#### **6. Sistem Kompensasi**

Menurut Sinambela pada (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019) Pengembangan system kompensasi organisasi mesti dilakukan dengan bermacam cara yang mendukung. cara tersebut diantara lain :

- a. Analisis profesi  
Membutuhkan susunan deskripsi jabatan, uraian profesi dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi
- b. Penilaian profesi dihubungkan dengan keadilan internal  
Saat melakukan penilaian pekerjaan diharapkan tersusunnya urutan peringkat profesi, ketentuan nilai untuk setiap pekerjaan, dan pemberian poin.
- c. Survey berbagai kompensasi  
Dalam melakukan survey, berbagai system kompensasi yang berlaku guna untuk mendapat bahan yang berhubungan dengan keadilan eksternal.

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berawal dari kata “movere” artinya keinginan atau daya pendorong. Motivasi dapat diartikan untuk seseorang dapat melaksanakan kegiatan, apabila dalam dirinya terdapat kekuatan atau dorongan yang menggerakkan untuk melakukan kegiatan.

## **C. Motivasi Kerja**

Menurut Martoyo dalam (Arisya et al., 2019) “Motivasi kerja ialah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang guna melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu”

Selain itu berdasarkan Wibowo dalam (Arisya et al., 2019) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan”

### **1. Indikator Motivasi kerja**

- a. Daya pendorong  
Daya pendorong, mirip dengan intuisi, yang merupakan dorongan utama untuk mendorong manusia dalam menjalankan guna mendapatkan suatu sasaran.
- b. Kemauan  
kemauan adalah keinginan untuk memuaskan sesuatu karena dipengaruhi dari luar (orang lain dan iklim). Kesiapan menunjukkan adanya kegiatan tertentu karena adanya saran dari orang lain.
- c. Kerelaan  
Kerelaan untuk dipengaruhi oleh seluruh dunia (orang lain atau lingkungan). Kerelaan menunjukkan respon tertentu karena usulan dari orang lain.
- d. Tanggung jawab  
Tanggung jawab menyiratkan alasan lebih lanjut untuk pelaksanaan pekerjaan, dua hak dan komitmen hanya sebagai kekuatan. Tanggung jawab dicirikan secara keseluruhan sebagai komitmen untuk mencapai sesuatu atau bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran.
- e. Tujuan  
Tujuan mengacu pada ungkapan kondisi masa depan di mana perusahaan berusaha untuk menciptakan sebuah organisasi dengan pernyataan keadaan yang diinginkan dan agregat dengan tujuan mencapai tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Sesuai dengan persoalan yang akan ditelaah, penulis akan memanfaatkan proses penelitian kuantitatif serta pendekatan analisis deskriptif verifikatif. “Metode deskriptif dapat dikatakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual” (Savira & Suharsono, 2013).

Menurut Sugiyono (2013:6) dalam jurnal (Nurhawati, 2015) “metode verifikatif ialah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

### **B. Operasional Variabel**

Operasional Variabel menurut (Sugiyono, 2016) “merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulannya” Berpedoman dari judul penulis ambil,

maka penulis dapat mengidentifikasi variabel yang dipakai dalam penelitian ini memakai 2 variabel yakni : Variabel *independent* (bebas) adalah variabel bebas yang digunakan sebagai penyebab terjadinya lebih dulu, yaitu Kompensasi sebagai variabel X dan Variabel *dependent* (terkait) yaitu variabel yang diperkirakan menjadi akibat yang terjadi kemudian, yaitu Motivasi Kerja sebagai variabel Y.

### C. Populasi dan Sampel

“Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016).

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian obyek” (Sugiyono, 2016). Pada riset ini populasinya adalah 64 orang pegawai pada ‘Kantor kecamatan Serangpanjang Subang, dan sampel nya 32 orang pegawai yang telah terhitung dengan rumus Slovinc yaitu :

$$: n = N / (1+(e)^2)$$

### D. Jenis dan Sumber Data

Adapun macam-macam informasi yang digunakan dalam penelitian ini, secara kuantitatif dan subjektif tertentu dengan sumber informasi terlampir:

#### 1. Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber informasi yang dibuat sendiri oleh pengamat. Datanya dibuat berlandaskan hasil lapangan. Informasi itu berasal dari hasil Praktek Kerja Lapangan( PKL) dan pengisian kuesioner yang disebarkan kepada anggota pegawai Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder yakni sumber informasi yang sumbernya tidak berkaitan langsung mengenai objek penelitian namun memudahkan serta memberi data guna bahan penelitian. Dalam riset ini penulis mengenakan prosedur riset kuantitatif deskriptif verifikatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang.

### E. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data digunakan penulis dengan riset sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yakni riset yang bermaksud guna memperhitungkan sebaran data di suatu kelompok data, apakah terdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas membantu memastikan apakah data yang digabungkan terdistribusi normal dan apa statistik tersebut berawal dari populasi normal.

#### 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah teknik yang dapat digunakan sebagai alat duga terukur untuk memutuskan dampak faktor bebas terhadap variabel terikat.

Beberapa tujuan uji regresi linear yaitu :

- a. Menghitung perkiraan rata-rata dan nilai variabel *dependent* berlandaskan pada nilai variabel *independent*
- b. Mengevaluasi teori spesifik *dependent*
- c. Memprediksi jumlah rata-rata variabel *independent* berlandaskan nilai variabel *independent* diluar rentang sampel.

### 3. Uji corelasi Product Moment Pearson

Uji corelasi product moment person ialah suatu uji statistik guna menguji hipotesis asosiatif( uji hubungan) 2 variabel apabila datanya berskala interval ataupun rasio. Guna corelasi product moment pearson selaku salah satu statistik merupakan guna menguji kemampuan generalisasi( signifikan) hasil penelitian.

**Rumus Corelasi Product Moment Pearson :**

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

Keterangan :

$r_{xy}$  =Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  =Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

### 4. Uji Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi ialah bagian dari karagaman total variabel Y( dependent) yang bisa dideskripsikan maupun diperhitungkan dengan variabel X( independent). Secara universal koefesien determinasi guna observasi silang relatif kecil karna adanya alterasi yang tinggi antara tiap- tiap pengamatan.

Rumus Uji Koefesien Determinasi ialah sebagai berikut:

- **KD =  $r^2$  x 100%**

### 5. Uji Hipotesis dengan Uji T dan Uji F

Uji T dikenal uji parsial, yaitu mengevaluasi bagaimaimana hasil masing-masing variabel *dependent*, uji ini dikerjakan serta menganalogikan  $t^{hitung}$  dan  $t^{tabel}$  serta melihat kolom signifikan pada setiap  $t^{hitung}$  , proses Uji T indentik dengan Uji F. Adapun yang harus memenuhi Uji T yaitu sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  a jadi,  $H_a : \beta \neq 0$  , memiliki pengaruh signifikan
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ , jadi  $H_o : \beta = 0$  , tidak memiliki pengaruh signifikan

Uji F dikenal uji serentak, yaitu memahami bagaimana dampak dari semua faktor bebas bersama-sama pada variabel terikat. Maka harus memenuhi Uji F sebagai berikut :

- $f_{hitung} > f_{tabel}$  a jadi,  $H_a : \beta \neq 0$  , memiliki pengaruh
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o : \beta = 0$  , tidak memiliki pengaruh

### 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dari istilah validity, maksudnya sejauh apa keakuratan serta kecermatan alat ukur pada pengukurannya , sisi lain dari penafsiran validitas merupakan aspek akurasi pengukuran. Suatu alat ukur dikatakan sah bila sanggup melaksanakan peranan takaranya dengan tepat serta teliti.

Uji reliabilitas berasal dari istilah reliability, maksudnya keajegan pengukuran. Keandalan tidak sama dengan efektivitas, maksudnya kita bisa mengandalkan pengukuran

untuk membuat pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas memanfaatkan rumus Alpha Cronbach, sebab penelitian ini berupa angket maupun kuesioner serta skala bertingkat.

**Rumus Alpha Cronbach :**

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r 11 = reliabilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $\sigma^2$  = varians total

**HASIL DAN PENELITIAN**

**A. Hasil penelitian**

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan sesuai dengan pengolahan data yang dilakukan mengenai informasi tanggapan responden terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Pegawai Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang.

**B. Profil Responden**

Responden pada penelitian ini totalnya sebanyak 32 responden, 18 orang PNS dan 14 orang non PNS. berjenis kelamin pria berjumlah 20 dan wanita 12 orang. Semua merupakan pegawai kecamatan serangpanjang beralamat domisili di kabupaten subang.

1. Tanggapan Responden mengenai Variabel X (Kompensasi)

**Tabel 1. Tanggapan mengenai Responden Kompensasi (X)**

NO	Indikator	S k o r					JML	Rata-
		SS	S	KS	TS	STS		Rata
1	P1	15	17	0	0	0	143	4,468
2	P2	10	17	5	0	0	133	4,156
3	P3	10	16	6	0	0	132	4,125
4	P4	16	16	0	0	0	144	4,5
5	P5	15	11	6	0	0	137	4,281
6	P6	20	12	0	0	0	148	4,625
7	P7	8	19	4	1	0	132	4,125
Jumlah							969	30,28

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

Berdasarkan Tabe 1. diatas terlihat jumlah jawaban responden mengenai variable X (Kompensasi) yaitu pada No. 6 dengan pernyataan “ Kantor harus menjamin tunjangan Kesehatan, seragam kantor beserta atributnya“ Mendapatkan respon dan pilihan tertinggi dengan nilai rata-rata 4,625. Sedangkan pada pernyataan No. 7 "Tunjangan hari raya didapatkan hanya kepada karyawan yang sudah lama bekerja” mendapatkan respon dan pilihan paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata 4,125.

2. Tanggapan Responden mengenai variable Y (motivasi)

**Tabel 2. Tanggapan responden mengenai motivasi (Y)**

NO	Indikator	Skor					JML	Rata-
		SS	ST	KS	TS	STS		Rata
1	P1	9	21	2	0	0	135	4,218
2	P2	16	15	1	0	0	141	4,406
3	P3	19	13	0	0	0	147	4,593
4	P4	11	21	0	0	0	139	4,343
5	P5	6	25	1	0	0	133	4,156
6	P6	14	18	0	0	0	142	4,437
7	P7	8	19	4	1	0	132	4,125
Jumlah							969	30,278

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V.26.0 for windows

Berdasarkan Tabel 2. Diatas terlihat jumlah jawaban responden mengenai variable Y (Motivasi) yaitu pada No. 3 dengan pernyataan “ Dalam menyelesaikan masalah karyawan maupun atasan harus bertindak bijaksana dan jujur” mendapatkan respon dan pilihan tertinggi dengan nilai rata-rata 4,593. Sedangkan pada pernyataan No. 5 “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang terampil akan memberi motivasi kerja pegawai “ mendapatkan respon dan pilihan paling rendah dengan nilai rata-rata 4,125.

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 3. validitas X (Kompensasi)**

Kode pernyataan	R Tabel	R Hitung	Hasil
X1	0,3494	,536**	V A L I D
X2	0,3494	,726**	V A L I D
X3	0,3494	,651**	V A L I D
X4	0,3494	,621**	V A L I D
X5	0,3494	,669**	V A L I D
X6	0,3494	,567**	V A L I D
X7	0,3494	,650**	V A L I D

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

Berdasarkan table 3. diatas dapat dilihat hasil dari pengolahan data pengukuran Validitas untuk variable kompensasi bahwa item-item pada pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang signifikan (Valid). Karena  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding  $r_{tabel}$  yaitu 0,3494 dan memiliki nilai  $sign \leq 0,05$ . hingga dinyatakan sebagai alat ukur variable yang teliti. Selain melukan pengujian validitas pada variable x (kompensasi), sama halnya peneliti juga melakukan pengujian pada variable Y (Motivasi) dengan Hasil :

**Tabel 4. uji validitas variable Y (motivasi)**

Kode pernyataan	r tabel	r Hitung	Hasil
Y1	0,3494	,732**	V A L I D
Y2	0,3494	,663**	V A L I D
Y3	0,3494	,598**	V A L I D
Y4	0,3494	,573**	V A L I D
Y5	0,3494	,721**	V A L I D
Y6	0,3494	,828**	V A L I D
Y7	0,3494	,643**	V A L I D

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. uji Reabilitas Variabel X (kompensasi)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 sengan spss V.26.0 for windows

Berdasarkan tabel 5. diatas terlihat poin hasil 'Cronbach'sAlpha' sebesar 0,751 dengan jumlah  $\geq$  dari  $R_{tabel}$  yaitu 0,3494. Dengan itu maka variable X dinyatakan Reliable atau konsisten. Sama halnya dengan Variabel Y memperoleh poin Cronbach'sAlpha dengan jumlah  $0,796 \geq$  dari  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,3494, disimpulkan variabel Y dikatakan Reliabel.

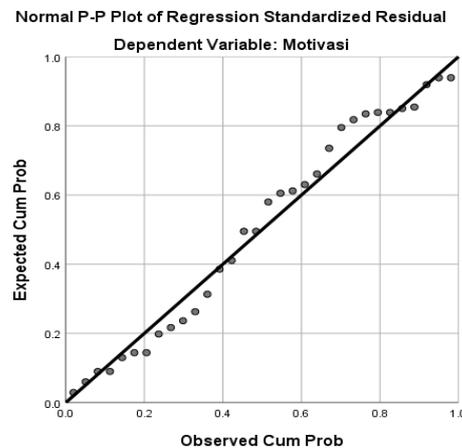
**Tabel 6. Uji Reliabilitas variabel Y (Motivasi)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V.26.0 for windows

**D. Hasil Uji Analisis**  
**1. Uji normalitas**

**Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot**



Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

Berdasarkan gambar 6 diatas terdapat bahwa titik-titik sebaran data terlihat terpusat pada garis diagonal dan mengarah bentuk diagonal tersebut. Kita dapat menyimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

**2. Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.166	3.933		3.347	.002
	Kompensasi	.566	.130	.624	4.370	.000

a. Dependent Variable: Motivasi  
 Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

Berdasarkan tabel 7 terlihat nilai Variabel dependent motivasi yakni 13,166 sedangkan nilai kompensasi adalah 0,566. Maka dapat dituliskan persamaan regresinya :

$$Y=a+bX \text{ atau } Y'=13,66 + 0,566 X$$

Koefisien b dikenal sebagai koefisien relaps, yang menunjukkan perubahan normal pada variabel y untuk setiap perubahan satuan pada variabel. Perubahan ini adalah ekspansi ketika b positif dan pengurangan di b negatif. Dengan cara ini, kondisinya dapat diuraikan dibawah ini:

- a. Konstanta terhitung 13,166 menunjukkan jika konstanta variabel kompensasi terhadap motivasi ialah sebesar 13,166
- b. Koefisien regresi (x) terhitung 0,566 artinya jika tiap penambahan nilai 1 poin dari pengaruh kompensasi, maka nilai dari motivasi bertambah sebesar 0,566

### 3. Uji Corelasi product moment pearson

**Tabel 8. uji Corelasi product moment pearson**

Correlations			
		Kompensasi	Motivasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V.26.0 for windows

Berdasarkan tabel 8 dapat lihat nilai korelasi sebesar 0,624 jika mengacu pada nilai signifikansi, ditentukan bahwa ada hubungan antara pengaruh kompensasi (x) pada motivasi (y), maka pengaruh kompensasi pada motivasi kerja pegawai saat masa pandemi covid-19 di kecamatan serangpanjang subang tersebut berada dalam kategori kuat seperti terlihat dalam dasar penafsiran terhadap koefisien korelasi dibawah :

**Tabel 9. Dasar Penafsiran**

interval korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya, guna melihat berapa kuat hubungan diantara variabel (independent) serta variabel (Dependent) secara bersamaan atau ada tidaknya hubungan diantara kompensasi (x) dengan motivasi (y) dengan itu dilakukan uji determinasi dengan menggunakan software SPSS Statistics V.26.0, dan hasil dapat dilihat pada tabel 10 dibawah berikut :

**Tabel 10. Uji koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.369	2.031
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi				

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 spss V.26.0 for windows

Tabel 10. menunjukkan nilai korelasi (R) kompensasi terhadap motivasi menunjukkan nilai sebesar 0,624 seperti yang sudah diketahui sebelumnya bahwa nilai interval koefisien anatara ( 0,60 – 0,799 ) dikatakan mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Kemudian data diatas juga menunjukan bahwa poin koefisien R determinasi ( R square ) sebanyak 0,389 ataupun 38,9 %. Rsquare adalah hasil pengkuadratan dari nilai korelasi. Rsquare atau koefisien determinasi 0,389 memiliki arti bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai disaat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang subang dipengaruhi kompensasi sebanyak 38,9% sementara selisihnya sebesar 61,1% pengaruh faktor lainnya yang tidak ditelaah oleh penulis.

**5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)**  
**a. Uji Significant T**

**Tabel 11. Uji Signifigan T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	13.166	3.933		3.347	.002
	Kompensasi	.566	.130	.624	4.370	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V26.0 for windows

Berdasarkan Tabel 11. diatas dapat dilihat uji  $t_{hitung}$  tersebut sebesar untuk variabel kompensasi. Sementara untuk tingkat kepercayaan dan untuk derajat kebebasan  $n-2 = 30$  maka didapat hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 untuk menarik sebuah keputusan maka harus dilakukan perbandingan antara besarnya  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , dengan demikian untuk  $t_{hitung}$  pada data sebesar 4,370 yang menunjukan hasil lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,697. Dengan itu  $H_0$  dihilangkan dan  $H_1$  diakui oleh itu disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai disaat pandemi covid-19 di kantor kecamatan serangpanjang subang.

**b. Uji Signifikan F**

Uji F ialah uji simultan pada koefisien regresi. Riset ini dilakukan untuk melihat bagaimana dampak segala variabel *independent* yang berada pada bentuk dengan Bersamaan (simultan) pada variabel *dependent*.

**Tabel 12. uji significant F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.746	1	78.746	19.094	.000 <sup>b</sup>
	Residual	123.723	30	4.124		
	Total	202.469	31			

a. Dependent Variable: Motivasi  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 dengan spss V.26.0 for windows

Berdasarkan tabel 12 diatas, didapatkan nilai  $f_{hitung}$  berjumlah 19,094 dengan tahap signifikansi senilai 0,000 dan  $f_{tabel}$  untuk 30 adalah 4,17 dengan tahap signifikansi sebanyak 0,05. Dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $19,095 > 4,17$ . Dengan itu  $H_0$  dihilangkan dan  $H_1$  diakui. Dapat ditentukan simpulan yaitu ada dampak yang relevan diantara kompensasi dan motivasi kerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Gambaran variabel X dari hasil analisis yang dilakukan penulis yaitu tanggapan pegawai terhadap pengaruh kompensasi (X) dapat dinyatakan baik. Diantara 7 pertanyaan jumlah responden mengenai variable X (Kompensasi) yaitu pada No. 6 dengan pernyataan “ Kantor harus menjamin tunjangan Kesehatan, seragam kantor beserta atributnya” Mendapatkan respon dan pilihan tertinggi dengan nilai rata-rata 4,625. Sedangkan pada pernyataan No. 7 "Tunjangan hari raya didapatkan hanya kepada karyawan yang sudah lama bekerja” mendapatkan respon dan pilihan paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata 4,125.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel Y jawaban responden mengenai variable Y (Motivasi) yaitu pada No. 3 dengan pernyataan “ Dalam menyelesaikan masalah karyawan maupun atasan harus bertindak bijaksana dan jujur” mendapatkan respon dan pilihan tertinggi dengan nilai rata-rata 4,593. Sedangkan pada pernyataan No. 5 “Pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai “ mendapatkan respon dan pilihan paling rendah dengan nilai rata-rata 4,125.
3. Kompensasi sangat punya pengaruh baik dan signifikan pada motivasi kerja pegawai hasil perhitungan diperoleh Adjust R square 38,9 % yang artinya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai dimasa pandemic covid-19 dikantor kecamatan serangpanjang subang sebanyak 38,9 % dan selisihnya 61,1 % dipengaruhi dari faktor lain.
4. Permasalahan yang terjadi dikantor kecamatan serangpanjang subang yaitu rendahnya ketepatan waktu istirahat diluar waktu dan batas waktu perjalanan pekerja dan permasalahan lainnya yaitu kompensasi bentuk insentif tunjangan makan yang tidak merata dan nilainya relative kecil tidak berhubungan langsung dengan kontribusi kinerja setiap pegawai.
5. Usaha mengatasi masalah tersebut yaitu agar lebih meningkatkan lagi disiplin kerja dan bertindak adil terhadap kompensasi yang diberi antara pegawai.

## SARAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilaksanakan, penulis akan mencoba memberi saran, diharapkan dapat membantu pihak ‘Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang.

1. Bagi pada Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang agar dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawai disaat masa pandemi covid-19, terutama untuk pegawai yang melaksanakan kerja lembur.
2. Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang juga agar dapat mempertahankan jaminan kerja pegawai seperti tunjangan kesehatan, seragam kantor beserta atributnya serta melakukan family gathering secara rutin misalnya setahun sekali. Hal itu bertujuan agar motivasi pegawai dapat meningkat dan dapat mempererat tali silaturahmi antara keluarga pegawai.
3. Kantor Kecamatan Serangpanjang Subang hendaknya dalam penelitian ini dijadikan bahan untuk pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawai dan hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang baik atau tepat, yang mengartikan bertambah tinggi kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka bertambah tinggi juga kinerja meningkat , untuk itu sebaiknya perusahaan lebih bijak lagi dalam pemberian kompensasi dengan baik serta membimbing

atau memberi arahan kepada pegawai khususnya kepada pegawai yang kurang memiliki semangat dalam bekerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, 2018. (2018). Kompensasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–26.
- Arisya, I., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 77(1), 30–39.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, 2017. (2018). Kompensasi pada PT NRA. *Quantitative Economics Journal*, 5, 1–7.
- M.Sesaria. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 9(2004), 6–25.
- Nurhawati, D. (2015). *PENGARUH MANAJEMEN LABA DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP BIAYA MODAL EKUITAS (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 s.d. 2013)*. 51–76. Retrieved from [http://repository.unpas.ac.id/5747/7/9.BAB III Devianti Nurhawati \(114020474\).pdf](http://repository.unpas.ac.id/5747/7/9.BAB%20III%20Devianti%20Nurhawati%20(114020474).pdf)
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Sugiyono. (2016). Definisi sampel. *Definisi Dan Operationsl Variabel Penelitian*, 41–70.