

Prodi Administrasi Publik

Jurnal Muhammad Khoirul Asrori

 Jurnal Muhammad Khoirul Asrori

 Fisip

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3351024683

Submission Date

Sep 25, 2025, 5:50 AM UTC

Download Date

Sep 25, 2025, 6:36 AM UTC

File Name

Jurnal_Muhammad_Khoirul_Asrori.pdf

File Size

537.3 KB

10 Pages

3,811 Words

21,878 Characters

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 36 Excluded Sources

Top Sources

- 23%  Internet sources
- 12%  Publications
- 19%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 23% Internet sources
- 12% Publications
- 19% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.ub.ac.id	2%
2	Internet	eprints.bbg.ac.id	1%
3	Internet	fe.unars.ac.id	1%
4	Student papers	State Islamic University of Alauddin Makassar	1%
5	Internet	journal.universitasbumigora.ac.id	1%
6	Internet	jurnal.polibatam.ac.id	1%
7	Internet	ribkalolong.blogspot.com	<1%
8	Internet	repository.umy.ac.id	<1%
9	Internet	docs.google.com	<1%
10	Student papers	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	<1%
11	Internet	erepository.uwks.ac.id	<1%

12	Internet	www.scribd.com	<1%
13	Internet	jurnalfe.ustjogja.ac.id	<1%
14	Internet	ojs.uho.ac.id	<1%
15	Student papers	Universitas Pamulang	<1%
16	Internet	ejournal.stiesia.ac.id	<1%
17	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
18	Internet	repository.upbatam.ac.id	<1%
19	Student papers	Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	<1%
20	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
21	Student papers	STIE Ekuitas	<1%
22	Internet	journal.unimar-amni.ac.id	<1%
23	Internet	ojs.ukim.ac.id	<1%
24	Publication	Niken Widyastuti. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD ...	<1%
25	Internet	jimfeb.ub.ac.id	<1%

26	Internet	penerbitadm.pubmedia.id	<1%
27	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
28	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
29	Internet	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
30	Internet	repository.stei.ac.id	<1%

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PDAM KABUPATEN SITUBONDO

Muhammad Khoirul Asrori¹

¹Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

*Email : asroriarul@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. penelitian pada PDAM Kabupaten Situbondo, karena diketahui terdapat masalah pemberian kompensasi seperti pemberian upah yang belum sesuai dan tepat waktu, serta kurangnya fasilitas dan alat kerja yang dapat menunjang pekerjaan Sehingga pegawai dalam perusahaan kurang termotivasi untuk bekerja. Tujuan yang ingin dicapai yakni adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa : 1) kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. 2) kompensai Nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. 3) kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam hipotesis yang sudah ditulis di awal dikatakan bahwa kompensasi finansial secara parcial terhadap motivasi kerja, kompensai Nonfinansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dan kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial secara simultan terhadap motivasi kerja

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Compensation is any form of payment or reward given to employees and arises from the employment of these employees. Compensation can improve employee performance, because with the attention of the company to rational and fair compensation arrangements are needed. research at PDAM Situbondo Regency, because it is known that there are problems in providing compensation such as the provision of wages that are not appropriate and timely, as well as the lack of facilities and work tools that can support work so that employees in the company are less motivated to work. The aim to be achieved is to determine the effect of compensation on employee work motivation at PDAM Situbondo Regency. This research method is quantitative with the approach used in this research is a quantitative approach. Based on the results of the study it was concluded that: 1) financial compensation affects employee work motivation. 2) Non-financial compensation affects employee work motivation. 3) financial compensation and non-financial compensation affect employee work motivation. In the hypothesis that has been written at the beginning, it is said that financial compensation partially on work motivation, partial non-financial compensation on employee work motivation and financial compensation and non-

financial compensation simultaneously on work motivation.

Keywords: Compensation, Work Motivation

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan motivasi kerja pegawai, yang tentu akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan motivasi kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Situbondo sebagai badan usaha milik daerah, tingkat motivasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam menjaga eksistensi PDAM jika dilihat dari sisi absensi pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang absen tanpa memberikan alasan yang jelas. Selain itu pada saat jam kerja berlangsung banyak pegawai yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya hanya beberapa orang saja yang bekerja dengan baik. Adanya absensi pegawai disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai yang kurang maksimal sehingga berdampak yang kurang baik pada kinerja pegawai. Pemberian kompensasi dan bonus oleh suatu perusahaan sangat penting dalam memotivasi kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai atas tanggung jawab pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Hal ini dapat terlihat dari tingkat kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan Tingkat Kehadiran pegawai PDAM Kabupaten Situbondo Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	%	Hasil
Januari	79	26	10	100	0,48%
Februari	79	24	12	100	0,63%
Maret	79	25	11	100	0,55%
April	79	25	14	100	0,73%
Mei	79	23	14	100	0,77%
Juni	79	25	22	100	1,11%
Juli	79	23	13	100	0,71%
Agustus	79	26	18	100	0,77%
September	79	26	16	100	0,78%
Oktober	79	26	20	100	0,97%

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	%	Hasil
November	79	25	10	100	0,50%
Desember	79	25	14	100	0,71%

Sumber : PDAM Situbondo (2023)

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi pegawai dalam setahun terakhir mengalami fluktuatif, sedangkan perusahaan mengharapkan agar semua pegawai tingkat absensinya rendah, guna terus berlangsungnya produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan sesuai target yang ditentukan.

Tabel 1.2 kinerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo
KINERJA PDAM KABUPATEN SITUBONDO
BERDASARKAN HASIL AUDIT BPKP

NO	ASPEK	NILAI KERJA TAHUN 2021	NILAI KERJA TAHUN 2022	NILAI KERJA TAHUN 2023
1	Keuangan	34,25	30,75	20
2	Oprasional	20,43	19,57	20,43
3	Administrasi	10,83	12,08	12,08
NILAI KERJA		65,76	62,41	62,51

Sumber : PDAM Kabupaten Situbondo 2024

Berdasarkan tabel diatas Ditinjau dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan hasil audit dari Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Timur hasil kinerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo yakni pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan yaitu dari perolehan 65,76 menjadi 62,41, sedangkan pada tahun 2023 mengalami peningkatan namun hasil peningkatannya tidak signifikan yaitu dari 62,41 menjadi 62,51. Hal ini dapat diakibatkan dari kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada hasil kinerja mereka yang tidak maksimal.

Berdasarkan keadaan dilapangan bahwa masih kurangnya motivasi kerja pegawai pada PDAM kabuoaten situbondo dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mana merupakan tanggung jawab pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Laporan Dewan Pengawas Perumda Air Minum kabupaten situbondo tahun 2024 yang menyatakan bahwa perlunya peningkatan profesionalisme pegawai, dan tingkat kebocoran air pada Desember tahun 2023 mencapai 15,44%.Selain itu, berdasarkan pengamatan, masih ada pegawai yang menggunakan jam kerja untuk bercerita serta masih banyak pegawai yang pada saat jam kerja berada diluar ruang kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang masih kurang maksimal sehingga mengakibatkan motivasi kerja pegawai menurun.

METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2015:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan terhitung dari januari 2024 sampai dengan mei 2024. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Situbondo Jl. PB

Sudirman No. 02 Situbondo. Menurut Surya Bintarti (2015:43), menyatakan bahwa populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh subjek yang diteliti. Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai, dengan uraian pegawai tetap / kontrak berjumlah 27 dan pegawai tetap berjumlah 52. Perusahaan disini menggunakan istilah pegawai tetap pegawai tetap dan pegawai tidak tetap / kontrak. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Riduwan, 2011:65). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut: 1). Observasi, Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti. 2). Wawancara, Dengan wawancara peneliti mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan berinteraksi secara langsung. 3). Kuesioner, Pertanyaan angket kepada para responden dalam hal ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Situbondo. 4). Study pustaka, Studi pustaka, yaitu dengan cara membaca literatur yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti guna mendapatkan landasan teoritisnya.

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis. pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 22 for windows, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas. penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) v.22.0. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

$$\{ Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \}$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
b_1 - b_2	= Koefisien regresi / Variabel bebas
X_1	= Variabel Kemampuan Intelektual
X_2	= Variabel Motivasi Kerja
e	= Standart error

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:62), dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$), maka:

1. Apabila t hitung $\geq t$ tabel atau $-t$ hitung $\leq -t$ tabel dengan angka probability signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila t hitung $< t$ tabel atau $-t$ hitung $> -t$ tabel dengan angka probability signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Cara memperoleh nilai T tabel ditentukan sebagai berikut :

$$df = n - k(\alpha/2)$$

dimana: n = Jumlah sampel

α = Batas toleransi kesalahan yang digunakan (tingkat signifikan) yakni 0,05

df = Degree Of Freedom

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Kemudian untuk menguji keberartian dari koefisien regresi secara simultan, digunakan pengujian statistik uji F menurut Gujarati (Sugiyono 2018:120) dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana :

F = Diperoleh dari tabel distribusi

K = Jumlah variabel bebas

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Cara memperoleh F tabel yaitu:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

dimana: df = Degree Of Freedom

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pernyataan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*.

Tabel 1.3 Tabel Validitas Instrumen Penelitian di PDAM Kabupaten Situbondo

No.	Dimensi	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1 Kompensasi Finansial				
1.	$X_{1.1}$	0,624	0.2213	Valid
2.	$X_{1.2}$	0,654	0.2213	Valid
3.	$X_{1.3}$	0,368	0.2213	Valid
4.	$X_{1.4}$	0,654	0.2213	Valid
5.	$X_{1.5}$	0,384	0.2213	Valid
6.	$X_{1.6}$	0,731	0.2213	Valid
7.	$X_{1.7}$	0,585	0.2213	Valid
2 Kompensasi Non Finansial				
8.	$X_{1.8}$	0,510		Valid
9.	$X_{1.9}$	0,585		Valid
10.	$X_{2.1}$	0,514	0.2213	Valid
12.	$X_{2.2}$	0,502	0.2213	Valid
11.	$X_{2.3}$	0,514	0.2213	Valid
13.	$X_{2.4}$	0,729	0.2213	Valid
14.	$X_{2.5}$	0,432	0.2213	Valid
15.	$X_{2.6}$	0,707	0.2213	Valid
16.	$X_{2.7}$	0,698	0.2213	Valid

No.	Dimensi	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
17.	X _{2,8}	0,729	0,2213	Valid
18.	X _{2,9}	0,432	0,2213	Valid
19.	X _{2,10}	0,707	0,2213	Valid
20.	X _{2,11}	0,731	0,2213	Valid
3 Motivasi Kerja				
21.	Y _{1,1}	0,852	0,2213	Valid
22.	Y _{1,2}	0,580	0,2213	Valid
23.	Y _{1,3}	0,609	0,2213	Valid
24.	Y _{1,4}	0,336	0,2213	Valid
25.	Y _{1,5}	0,852	0,2213	Valid
26.	Y _{1,6}	0,472	0,2213	Valid
27.	Y _{1,7}	0,852	0,2213	Valid
28.	Y _{1,8}	0,472	0,2213	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dalam pernyataan tersebut valid, dapat diketahui karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2213.

2. Uji Reliabilitas

Ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel jika r *Cronbach's Alpha* positif dan lebih besar (>) dari 0,600. Sebaliknya jika nilai r *Cronbach's Alpha* negatif atau positif, dan/ atau lebih kecil (<) dari 0,600 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1. 4 Reliabilitas Instrumen Penelitian PDAM Kabupaten Situbondo

No	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai standart	Reliabilitas
1.	Kompensasi finansial	0,730	0,600	Reliabel
2.	Kompensasi non finansial	0,783	0,600	Reliabel
3.	Motivasi kerja	0,790	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* dimana semua nilai variabel melebihi 0,600 yaitu (0,730), (0,783), (0,790), maka semua variabel tersebut dapat digunakan dan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil perhitungan pada analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,671	1,585		,423	,673
KOMPENSASI FINANSIAL	,445	,186	,463	2,390	,019
KOMPENSASI NONFINANSIAL	1,107	,157	1,369	7,070	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,671 + 0,445 X_1 + 1,107 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
2. 0,671 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel motivasi kerja pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.
3. $0,445 X_1$ = Merupakan koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel kompensasi finansial maka akan diikuti peningkatan motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,445 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel kompensasi non finansial) tetap atau konstan.
4. $1,107 X_2$ = Merupakan koefisien regresi variabel Kompensasi Non finansial (X_2) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Motivasi Kerja, maka akan diikuti peningkatan motivasi Kerja Pegawai sebesar 1,107 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel kompensasi finansial) tetap atau konstan.
5. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel motivasi Kerja Pegawai (Y) di PDAM Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

4. Uji Statistik Parsial (t test)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 for windows 10 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.6 Hasil Uji-T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,671	1,585		,423	,673
KOMPENSASI FINANSIAL	,445	,186	,463	2,390	,019
KOMPENSASI NONFINANSIAL	,107	,157	1,369	7,070	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial mengenai Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial

Nilai t-hitung variabel Kompensasi finansial (X_1) ini sebesar 2,390 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka $t\text{-hitung } 2,390 > t\text{-tabel } 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,019 > 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial

mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi kerja(Y) di PDAM Kabupaten Situbondo.

2. Kompensasi Non finansial

Nilai t-hitung variabel Kompensasi Non finansial (X_2) ini sebesar 7,070 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka t-hitung $7,070 > t\text{-tabel } 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi Non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Motivasi kerja Pegawai (Y) di PDAM Kabupaten Situbondo.

5. Uji Statistik Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 79 - 3 = 76,$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,12$$

Jadi untuk f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 76 yaitu 3,32. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.7 Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1329,359	2	664,679	223,212	,000 ^b
Residual	226,312	76	2,978		
Total	1555,671	78			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Kriteria pengujian uji f adalah apabila f-hitung $> f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila f-hitung $< f\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 223,212 dan f-tabel sebesar 3,12 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Situbondo.

6. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,855	,851	1,726

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau R Square hasil dari

pengaruh Kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) sebesar 0,855 atau 85,5% sedangkan sisanya 14,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga budaya kerja. Nilai koefisien determinasi atau R^2 0,855 atau 85,5% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 yang artinya Sangat Kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

1. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 2,390 (berdasarkan tabel 4.39). Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka t-hitung $2,390 > t\text{-tabel } 1,99167$ dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Hasil ini dapat menjawab hipotesis yaitu H_1 dapat diterima dan H_0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.
2. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kompensai Nonfinansial (X_2) ini sebesar 7,070 (berdasarkan tabel 4.39). sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 1,99167 maka t-hitung $7,070 > t\text{-tabel } 1,99167$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel kompensai Nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat korelasi sangat rendah dan hasil dari kompensai Nonfinansial ini dapat menjawab hipotesis yaitu H_2 dapat diterima dan H_0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensai Nonfinansial secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 223,212 dan F-tabel sebesar 3,12, maka F-hitung $> F\text{-tabel}$ Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,855 atau 85,5% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80-1,000 yang artinya sangat kuat. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H_3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial terhadap motivasi kerja pegawai dapat diterima dan H_0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kompensai finansial dan kompensai Nonfinansial secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Situbondo.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dikarenakan kompensasi Nonfinansial (X_2) berpengaruh lebih kecil dibanding kompensasi finansial (X_1) maka saran dalam dalam skripsi ini untuk PDAM Kabupaten Situbondo, diantaranya:

1. PDAM Kabupaten situbondo hendaknya lebih meningkatkan kompensasi

Nonfinansial. Seperti mengadakan pelatihan kepada pegawai, mengadakan workshop dan melakukan promosi jabatan, serta menciptakan ruang kerja yang nyaman agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil koefisien determinasi di atas, maka saran dari peneliti yaitu diharapkan PDAM Kabupaten Situbondo dapat mempertahankan dan memperbaiki kompensasi finansial dan Non finansial yang telah diberikan kepada pegawainya agar motivasi kerja pegawainya dapat lebih baik kedepannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih memuat apresiasi yang diberikan oleh saya kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H., M.H Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi saya kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademik UNARS.

2. Bapak Dr. Hasan Muchtar Fauzi, S.Sos, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial Universitas Akademika UNARS.

3. Bapak Drs. Eddy Basuki, M.Si Serta selaku dosen pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Giyanto S.AP, M.Si selaku dosen pembimbing anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak/Ibu staf di PDAM Kabupaten Situbondo yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

REFERENSI

Ghozali, I. (2005). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).

Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2018. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.