

**PENGARUH KOMPENSASI DAN RENUMERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI (Studi pada KODIM 0613 Ciamis)**

Oleh.

**Nurdiana Mulyatini<sup>1</sup>, Nanang Mulyana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis,  
Jabatan Fungsional Lektor email :dianamulya@gmail.com

<sup>2</sup> Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1.Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis, 2.Pengaruh renumerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis, 3.Pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu membuat deskripsi atau gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta atau sifat dari objek yang diteliti. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan bahwa kompensasi dan renumerasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 75,69% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, sedangkan pengaruh renumerasi terhadap motivasi kerja sebesar 53,29% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, kemudian pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja sebesar 75,69% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.*

***Kata Kunci:*** pengaruh, kompensasi, renumerasi, motivasi kerja pegawai

**I. PENDAHULUAN**

Sejalan dengan perkembangan dan peningkatan pembangunan, pertahanan dan kemandirian daerah menjadi sangat penting bagi pemerintah. Selain itu, ketersediaan informasi pertahanan dan kemandirian sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rasa aman masyarakat. Keamanan dapat dilaksanakan apabila koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi kegiatan dapat diwujudkan. Untuk itu, dukungan sumber daya manusia yang profesional dan kapabel serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi sangat diperlukan.

Pegawai KODIM 0613 Ciamis sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai tugas dan kewajiban mendukung dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peranan tersebut dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bermental baik,

berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Setiap pegawai pada KODIM 0613 Ciamis dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya diarahkan kepada usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan merupakan bagian dari motivasi kerja pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk mengutamakan kepentingan organisasi, dan sebaliknya organisasi pun harus memberikan perhatian yang khusus kepada sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup organisasi serta untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan perhatian yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk memberikan motivasi kepada pegawai di dalam bekerja yaitu dengan memberikan kompensasi dan remunerasi. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika kompensasi dan remunerasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai telah sesuai dengan keinginan pegawai dan pegawai pun akan merasa puas atas kompensasi dan remunerasi yang diberikan organisasinya. Jika pegawai merasa tidak puas terhadap kompensasi dan remunerasi yang diterima dari pemerintah maka hal ini akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi jika tidak segera diatasi.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengatasi dampak negatif tersebut adalah manajemen pemerintahan harus memberikan kompensasi dan remunerasi kepada pegawai dengan memperhatikan; sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik yang kuat serta penghargaan yang merupakan bagian dari remunerasi untuk mempertahankan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan tersebut; sistem kompensasi harus mengandung prinsip keadilan, sistem kompensasi harus menghargai perilaku positif, serta remunerasi yang sesuai dengan penghargaannya. Kemudian di dalam pemberian kompensasi dan remunerasi harus sesuai dengan peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan.

KODIM 0613 Ciamis merupakan suatu komando teritorial dan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pertahanan nasional. Kompensasi dan remunerasi yang ada di KODIM 0613 Ciamis masih perlu untuk dibenahi agar lebih representatif dan menimbulkan motivasi dan kepuasan para pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja. Dugaan sementara di KODIM 0613 Ciamis masih kurang memperhatikan sumber daya yang ada dan masih terlambatnya kejelasan pemberian remunerasi kepada pegawai.

Adapun juga permasalahannya yang hampir setiap hari bisa terlihat dengan melihat aktivitas kerja pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Hal ini mencerminkan tentang kurangnya motivasi kerja pegawai KODIM 0613 Ciamis. Disamping itu bukan hanya dengan sebatas aktivitas kerja pegawai yang kurang semangat saja, melainkan merembet ke faktor yang lain, pegawai kadang-kadang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena semacam ini tentunya akan berimbas kepada tingkat kinerja pegawai. Maka penelitian ini mengambil judul pengaruh

kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai (studi pada kodim 0613 ciamis).

Berdasarkan berbagai kenyataan yang diuraikan di atas, rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam pertanyaan rencana penelitian sebagai berikut :

- (1.) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?
- (2.) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?
- (3.) Bagaimana pengaruh kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif, yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki.

Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antar variabel berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian yang diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan penulis dengan melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan.

### 2.2 Operasional Variabel

Adapun untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen (XI) Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung (gaji, upah, dan insentif) atau tidak langsung (berupa kesejahteraan karyawan).  (Malayu S.P Hasibuan 2000:118)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 5. Tunjangan 6. Kesejahteraan Karyawan	Ordinal

<p>Variabel Independen (X<sub>2</sub>) Renumerasi</p>	<p>Sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Renumerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.</p> <p>(Mohamad Surya, 2004:8)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ikatan kerja sama</li> <li>2. Kepuasan kerja</li> <li>3. Pengadaan efektif</li> <li>4. Motivasi</li> <li>5. Stabilitas Karyawan</li> <li>6. Disiplin</li> </ol>	<p>Ordinal</p>
<p>Variabel Dependent (Y) Motivasi Kerja</p>	<p>Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya)</p> <p>(Mangkunegara, 2005:68)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisio</li> <li>2. Keamanan</li> <li>3. Sosial</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Aktualisasi</li> </ol>	<p>Ordinal</p>

**C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang responden yang bekerja di KODIM 0613 Ciamis. Menurut Arikunto (1996:115), “Apabila jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau disebut juga dengan penelitian populasi”. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

**3.3 Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada

pelanggan. Serta melakukan observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan intansi.

2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dari studi literatur dengan maksud mendukung keabsahan dan kebenaran data primer dengan bahan acuan atau referensi dari buku-buku ekonomi dan manajemen.

Berkenaan dengan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis adalah (1) observasi; (2) Studi Kepustakaan; (3) Kuesioner.

**3.4 Teknik Analisis Data**

Untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap Y digunakan rumus sebagai berikut :

**a. Analisis regresi linier sederhana**

y = a + bx, dimana a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_1 Y)(\sum X_1)(\sum Y)}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

(Sugiyono, 2003:244-245)

Keterangan :

Y = subyek dalam variabel devenden yang diprediksi

a = harga y bila x = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel devenden yang didasarkan pada variabel indeven. Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

x = subyek pada variabel indevenden yang mempunyai nilai tertentu.

**b. Analisis regresi linier berganda**

Untuk menentukan pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y digunakan rumus Analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Analisis Regerasi Linier Berganda, dengan model rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variable Dependen  
 X<sub>1</sub> = Variable Independen (X<sub>1</sub>)  
 X<sub>2</sub> = Variable Independen (X<sub>2</sub>)

**c. Analisis koefisien korelasi**

Analissi koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2.y} = \frac{r_{2x_1y} + r_{2x_2y}(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Riduwan, 2007:146)

Keterangan:

- $R_{x_1x_2.y}$  = Nilai Koefisien Korelasi Ganda
- $r^2_{x_1.y}$  = Koefisien Derteminasi X<sub>1</sub> terhadap Y
- $r^2_{x_2.y}$  = Koefisien Derteminasi X<sub>2</sub> terhadap Y
- $r_{x_1.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana X<sub>1</sub> terhadap Y
- $r_{x_2.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana X<sub>2</sub> terhadap Y
- $r^2_{x_1x_2.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>
- $r_{x_1x_2}$  = Koefisien Derteminasi X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>

**d. Koefisien Determinasi**

Adapun rumus Koefisien Determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

**e. Uji Signifikansi (Uji t)**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- 1 = Angka tetap (konstanta)

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Ho ditolak, Ha diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima, Ha ditolak.

(Sugiyono, 2003:215)

**f. Uji Signifikansi (Uji F)**

Selanjutnya untuk menganalisis Uji Kelinearan dan uji signifikansi, digunakan Analisis Variasi (ANAVA), sehingga dihasilkan nilai F<sub>hitung</sub>. Nilai F<sub>hitung</sub> ini akan dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub>. Untuk menganalisis uji anava, dapat digunakan teknik analisis sebagai berikut :

Adapun ketentuan yang digunakan untuk analisis uji signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Nilai F<sub>hitung</sub> > Nilai F<sub>tabel</sub>, Maka regresi tersebut signifikan.
- b. Jika Nilai F<sub>hitung</sub> < Nilai F<sub>tabel</sub>, Maka regresi tersebut nonsignifikan.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dengan jumlah responden 60 orang penulis menyajikannya dalam tabel dibawah ini :

**A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Bahwa seluruh responden yang bekerja pada Kodim 0613 Ciamis sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (80,00%), dan sebagian kecil berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (20,00%). Hal ini dapat menginformasikan bahwa pekerjaan tersebut merupakan kegiatan yang sebagian besar dilakukan oleh kaum laki-laki dengan dibantu sebagian kecil kaum perempuan.

**B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat pendidikan responden terlihat dari pegawai di Kodim 0613 Ciamis berpendidikan paling rendah SMA dan D3, serta SI, S2 pendidikan yang paling tinggi. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan presentase 73,33%, responden dengan tingkat pendidikan SI sebanyak 7 orang dengan presentase 11,67%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 10,00%, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 5,00%. Data diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan para pegawai pada Kodim 0613/Ciamis didominasi lulusan SMA sebanyak 44 orang dengan persentase 73,33%.

### C. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah golongan umur 21-30 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 10,00% kemudian berturut-turut adalah golongan umur 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 48,33%, golongan umur 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,00% dan terakhir golongan umur 51-60 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak adalah mereka yang berusia antara 31 sampai 40 tahun. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai paling potensial adalah golongan usia 31 sampai 40 tahun, beberapa hal mengapa golongan usia 31-40 tahun sangat dominan, menurut hasil wawancara dengan pegawai di atas dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Responden merupakan pekerja produktif atau dengan kata lain masih memiliki masa kerja yang panjang.
2. Adanya keinginan mencoba hal baru karena adanya kesempatan merubah suasana yang lebih baik lagi.

### D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah golongan lama kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 10,00% kemudian berturut-turut adalah golongan lama kerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%, golongan lama kerja 7-10 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,00% dan terakhir golongan lama kerja 10 tahun ke atas sebanyak 29 orang atau sebesar 48,33%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak jika diambil secara acak adalah mereka yang lama kerja antara 10 tahun ke atas. Hal tersebut bahwa pegawai sudah lama kerja 10 tahun ke atas sangat dominan, menurut hasil wawancara dengan pegawai dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Responden merupakan pekerja yang sudah lama mengabdikan dirinya pada pekerjaan tersebut dan masih memiliki masa produktif.
2. Kerena merupakan mata pencaharian yang sudah tidak bisa dipandang sebelah mata.dari kegiatan yang mereka lakukan.

### E. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah pangkat dan golongan tamtama/ golongan I, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 30,00% kemudian

berturut-turut adalah pangkat dan golongan bintara/ golongan II sebanyak 32 orang atau sebesar 53,33%, dan pangkat dan golongan perwira/ golongan III sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak jika diambil secara acak adalah mereka yang pangkat dan golongan bintara/ golongan II. Hal tersebut bahwa pegawai sebagai besar berpangkat bintara atau golongan II.

## 3.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

### A. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kompensasi

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa kompensasi terdiri dari indikator : gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan

Secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) Tanggapan responden tentang kompensasi : 37 orang atau 61,67% responden yang menyatakan setuju, 18 orang atau 30,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan peraturan. Dari 29 orang atau 48,33% responden yang menyatakan ragu-ragu, 28 orang atau 46,67% responden menyatakan setuju, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan beban kerja yang pegawai Kodim 0613 Ciamis emban sesuai dengan harapan gaji yang diterima.
- 2) **Tanggapan Responden Tentang Upah yang Diberikan Sesuai dengan Pendidikan dan Pengalaman Pegawai** menunjukkan bahwa 20 orang atau 33,33% responden yang menyatakan setuju, 20 orang atau 33,33% responden menyatakan ragu-ragu, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan oleh Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan pendidikan dan pengalaman pegawai.

- 3) **Tanggapan Responden Tentang Upah yang Diberikan pada Pegawai Disesuaikan dengan Senioritas Bekerja** menunjukkan bahwa 41 orang atau 68,33% responden yang menyatakan setuju, 14 orang atau 23,34% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan pada pegawai Kodim 0613 Ciamis disesuaikan dengan senioritas bekerja.
- 4) **Tanggapan Responden Tentang Besar Kecilnya Insentif yang Diterima oleh Pegawai Sesuai dengan Kemampuan dan Kesiediaan Pemerintah** bahwa 35 orang atau 58,34% responden menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau 35,00% responden yang menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya insentif yang diterima oleh pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan kemampuan dan kesiediaan pemerintah.
- 5) **Tanggapan Responden Tentang Insentif yang Diberikan Pemerintah Kepada Pegawai Sesuai dengan Posisi Jabatan Emban** menunjukkan bahwa 30 orang atau 50,00% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan posisi jabatan emban.
- 6) **Tanggapan Responden Tentang Bonus Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai untuk Berlomba Mengembangkan Individu Guna Memberikan yang Terbaik untuk Pemerintah** menunjukkan bahwa 48 orang atau 80,00% responden yang menyatakan setuju, 9 orang atau 15,00% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) **Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diterima, Memotivasi Pegawai untuk Bekerja dengan Lebih Baik** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden yang menyatakan setuju, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan ragu-

ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan tidak setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diterima, memotivasi pegawai Kodim 0613 Ciamis untuk bekerja dengan lebih baik.

- 8) **Tanggapan Responden Tentang Pemerintah Selama ini Telah Memberikan Tunjangan yang Sesuai dengan Diinginkan Pegawai** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden menyatakan ragu-ragu, 26 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemerintah selama ini telah memberikan tunjangan yang sesuai dengan diinginkan pegawai Kodim 0613 Ciamis.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Penghargaan dan Pengertian dari Pihak Atasan Harus Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai untuk Memperbaiki Kondisi Kerja** menunjukkan bahwa 26 orang atau 43,33% responden menyatakan setuju, 19 orang atau 31,67% responden yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai Kodim 0613 Ciamis untuk memperbaiki kondisi kerja.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju" dan umumnya berpendapat bahwa kompensasi yang diterapkan pada Kodim 0613 Ciamis masih pada taraf telah sesuai.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kompensasi penulis sajikan sebagai berikut ;

**Tabel 2.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Gaji	1.	Gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan sistem peraturan yang berlaku	60 x 5 = 300	227	220,5
	2.	Beban kerja yang pegawai emban sesuai dengan harapan gaji yang diterima	60 x 5 = 300	214	
Upah	3.	Upah yang diberikan	60 x 5 = 300	216	223,5

		sesuai dengan pendidikan dan pengalaman pegawai			
	4.	Upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja	$60 \times 5 = 300$	231	
Insentif	5.	Besar kecilnya insentif yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan kesediaan pemerintah	$60 \times 5 = 300$	203	202,5
	6.	Insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai sesuai dengan posisi jabatan emban	$60 \times 5 = 300$	202	
Bonus	7.	Bonus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berlomba mengembangkan individu guna memberikan yang terbaik untuk pemerintah	$60 \times 5 = 300$	228	228
Tunjangan	8.	Tunjangan yang diterima, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik	$60 \times 5 = 300$	211	208,5
	9.	Pemerintah selama ini telah memberikan tunjangan yang sesuai dengan diinginkan pegawai	$60 \times 5 = 300$	206	
Kesejahteraan karyawan	10.	Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja	$60 \times 5 = 300$	201	201
<b>Jumlah</b>			<b>3000</b>	<b>2139</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>300</b>	<b>213,9</b>	

Dari hasil jawaban kuisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2139, kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

## B. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Renumerasi

Renumerasi sendiri memiliki pengertian kesejahteraan pegawai sebagai setiap bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Sistem penggajian merupakan bagian dari renumerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja, indikator renumerasi: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin, secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator renumerasi pada Kodim 0613 Ciamis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) **Tanggapan Responden Tentang Ikatan Kerja Sama Pegawai dengan Pemerintah Dituntut Punya Pengetahuan Tinggi dan Selalu Mengedepankan Profesional Kerja** menunjukkan bahwa 45 orang atau 75,00%

responden menyatakan setuju, 13 orang atau 21,67% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa ikatan kerja sama pegawai Kodim 0613 Ciamis dengan pemerintah dituntut punya pengetahuan tinggi dan selalu mengedepankan profesional kerja.

2) **Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Merasa Puas dengan Pekerjaan yang Diberikan Selama ini** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden menyatakan setuju, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan ragu-ragu, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kodim 0613 Ciamis merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan selama ini.

3) **Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Merasa Puas Menjadi Pegawai Kodim 0613 Ciamis** menunjukkan bahwa 52 orang atau 86,67% responden yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis.pegawai pada Kodim 0613 Ciamis.

4) **Tanggapan Responden Tentang Pengadaan Secara Efektif dan Mampu Menerima atau Mempersepsi untuk Bekerja dengan Baik** menunjukkan bahwa 37 orang atau 61,67% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengadaan secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi untuk bekerja dengan baik di Kodim 0613 Ciamis.

5) **Tanggapan Responden Tentang Tantangan Demi Tantangan yang Dihadapi dalam Bekerja untuk Mencapai Suatu Tujuan Pemerintah Membuat Pegawai Termotivasi dalam Bekerja** menunjukkan bahwa 28 orang atau 46,67% responden yang menyatakan ragu-ragu, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33%

responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tantangan demi tantangan yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan pemerintah membuat pegawai Kodim 0613 Ciamis termotivasi dalam bekerja.

- 6) **Tanggapan Responden Tentang Motivasi Pegawai dalam Bekerja Selalu Berpikir untuk Lebih Maju** menunjukkan bahwa 26 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 17 orang atau 28,33% responden menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Kodim 0613 Ciamis dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju.
- 7) **Tanggapan Responden Tentang Stabilitas Pegawai Harus Bisa Mengatasi Kesulitan-Kesulitan dalam Menyelesaikan Pekerjaan** menunjukkan bahwa 33 orang atau 55,00% responden menyatakan ragu-ragu, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden yang menyatakan tidak setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stabilitas pegawai Kodim 0613 Ciamis harus bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 8) **Tanggapan Responden Tentang Stabilitas Pegawai Mampu Menganalisa dalam Penyelesaian Pekerjaan dan Mengubah Perspektif** menunjukkan bahwa 22 orang atau 36,67% responden menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 31,67% responden menyatakan setuju, 14 orang atau 23,33% responden yang menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stabilitas pegawai Kodim 0613 Ciamis mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Setiap Tugas yang Dibebankan Harus Dilaksanakan dengan Penuh Disiplin dan Rasa Tanggung Jawab** menunjukkan bahwa 40 orang atau 66,67% responden menyatakan setuju, 14 orang atau 23,33% responden yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 10,00% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap tugas yang dibebankan pada pegawai Kodim 0613

Ciamis harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab.

- 10) **Tanggapan Responden Tentang Disiplin Pegawai yang Baik dapat Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan** menunjukkan bahwa 35 orang atau 58,33% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden yang menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa disiplin pegawai Kodim 0613 Ciamis yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju dan ragu-ragu" dan umumnya berpendapat bahwa renumerasi yang diterapkan pada Kodim 0613 Ciamis masih taraf baik. Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang renumerasi penulis sajikan sebagai berikut ;

**Tabel 3.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Indikator Renumerasi pada Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Ikatan kerja sama	1.	Ikatan kerja sama pegawai dengan pemerintah dituntut punya pengetahuan tinggi dan selalu mengedepankan profesional kerja	60 x 5 = 300	229	229
	2.	Kepuasan kerja pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan yang diberikan selama ini.	60 x 5 = 300	213	
Kepuasan kerja	3.	Kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis.	60 x 5 = 300	232	222,5
	4.	Pengadaan secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi untuk bekerja dengan baik	60 x 5 = 300	203	
Motivasi	5.	Tantangan demi tantangan yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan pemerintah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.	60 x 5 = 300	204	201,5
	6.	Motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju	60 x 5 = 300	199	
Stabilitas Karyawan	7.	Stabilitas pegawai harus bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan	60 x 5 = 300	203	212,5

		pekerjaan			
	8.	Stabilitas pegawai mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif	60 x 5 = 300	222	
Disiplin	9.	Setiap tugas yang dibebankan harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab	60 x 5 = 300	232	219,5
	10.	Disiplin pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan	60 x 5 = 300	207	
<b>Jumlah</b>			<b>3000</b>	<b>2144</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>300</b>	<b>214,4</b>	

Dari tabel di atas didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang renumerasi dengan total skor 2144.

Dari hasil jawaban kuisisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2144, artinya renumerasi pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator motivasi kerja pegawai pada Kodim 0613 Ciamis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) **Tanggapan Responden Tentang Secara Fisiologis Pegawai Kodim 0613 Ciamis Mendapatkan Perlindungan (Pakaian dan Perumahan) yang Layak** Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 40 orang atau 66,67% responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 25,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan perlindungan (pakaian dan perumahan) yang layak.
- 2) **Tanggapan Responden Tentang Secara Fisiologis Pegawai Kodim 0613 Ciamis Mendapatkan Kebutuhan Jasmani yang Baik** menunjukkan bahwa 36 orang atau 60,00% responden menyatakan setuju, 21 orang atau 35,00% responden menyatakan ragu-ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan tidak setuju, 0 % responden yang menyatakan sangat setuju dan sangat

tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan kebutuhan jasmani yang baik.

- 3) **Tanggapan Responden Tentang Pegawai Merasa Kemanan Kerjanya Terjaga dalam Melakukan Pekerjaan di Kodim 0613 Ciamis** menunjukkan bahwa 33 orang atau 55,00% responden menyatakan ragu-ragu, 27 orang atau 45,00% responden menyatakan setuju, 0 % responden yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa kemanan kerjanya terjaga dalam melakukan pekerjaan di Kodim 0613 Ciamis.
- 4) **Tanggapan Responden Tentang Keamanan akan Keselamatan dan Perlindungan terhadap Kerugian Fisik dan Emosional antara Pegawai di Kodim 0613 Ciamis Selalu Terjaga Baik** menunjukkan bahwa 46 orang atau 76,67% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 16,67% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional antara pegawai di Kodim 0613 Ciamis selalu terjaga baik.
- 5) **Tanggapan Responden Tentang Sosial Pegawai Bertoleransi dengan Rekan Sekerja dalam Tindakan Penyelesaian Resiko Pekerjaan** menunjukkan bahwa 29 orang atau 48,33% responden yang menyatakan setuju, 28 orang atau 46,67% responden menyatakan ragu-ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa sosial pegawai Kodim 0613 Ciamis.bertoleransi dengan rekan sekerja dalam tindakan penyelesaian resiko pekerjaan.
- 6) **Tanggapan Responden Tentang Pegawai Kodim 0613 Ciamis Bersosial dengan Harmonis Terjadi Antara Pegawai** menunjukkan bahwa 29 orang atau 48,33% responden menyatakan ragu-ragu, 24 orang atau 40,00% responden yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) **Tanggapan Responden Tentang Penghargaan dan Pengertian dari Pihak Atasan Harus Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai untuk Memperbaiki Kondisi Kerja** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden menyatakan ragu-ragu, 22 orang atau 36,67% responden menyatakan setuju, 3 orang atau 5,00% responden yang menyatakan sangat setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) **Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan yang Baik Selalu Mendapat Penghargaan yang Sesuai** menunjukkan bahwa 24 orang atau 40,00% responden yang menyatakan setuju, 16 orang atau 26,67% responden menyatakan tidak setuju, 13 orang atau 21,67% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan yang baik di Kodim 0613 Ciamis selalu mendapat penghargaan yang sesuai.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri untuk Maju dari Diri Pegawai dalam Melaksanakan Tugas yang Dibebankannya** menunjukkan bahwa 22 orang atau 36,67% responden yang menyatakan setuju, 18 orang atau 30,00% responden menyatakan ragu-ragu, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri untuk maju dari diri pegawai Kodim 0613 Ciamis dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.
- 10) **Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri pada Kemampuan Konseptual yang Dimiliki Pegawai Mampu Menganalisa dalam Penyelesaian Pekerjaan dan Mengubah Perspektif** menunjukkan bahwa 39 orang atau 63,93% responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 24,59% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,48% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa aktualisasi diri pada kemampuan konseptual yang dimiliki pegawai Kodim 0613 Ciamis mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju" dan umumnya berpendapat bahwa motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis masih tarap baik. Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja penulis sajikan sebagai berikut ;

**Tabel 4.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Respondenterhadap IndikatorMotivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Fisiologis	1.	Secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan perlindungan (pakaian dan perumahan) yang layak	60 x 5 = 300	230	221,5
	2.	Secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan kebutuhan jasmani yang baik	60 x 5 = 300	213	
Keamanan	3.	Pegawai merasa kemandirian kerjanya terjaga dalam melakukan pekerjaan pada di Kodim 0613 Ciamis	60 x 5 = 300	207	217,5
	4.	Keamanan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional antara pegawai di Kodim 0613 Ciamis selalu terjaga baik	60 x 5 = 300	228	
Sosial	5.	Sosial pegawai bertoleransi dengan rekan sekerja dalam tindakan penyelesaian resiko pekerjaan	60 x 5 = 300	215	212,5
	6.	Pegawai Kodim 0613 Ciamis bersosial dengan harmonis terjadi antara pegawai	60 x 5 = 300	203	
Penghargaan	7.	Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja	60 x 5 = 300	207	208,5
	8.	Penyelesaian pekerjaan yang baik selalu mendapat penghargaan yang	60 x 5 = 300	202	

		sesuai			
Aktualisasi diri	9.	Aktualisasi diri untuk maju dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibankannya	60 x 5 = 300	218	225,5
	10.	Aktualisasi diri pada kemampuan konseptual yang dimiliki pegawai mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif	60 x 5 = 300	233	
<b>Jumlah</b>			<b>3000</b>	<b>2156</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>300</b>	<b>215,6</b>	

Sumber data yang diolah

Dari tabel 4.40 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi kerja dengan total skor 2156.

Dari hasil jawaban kuisisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2156, motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

### 3.3 Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja di Kodim 0613 Ciamis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X1 (kompensasi), variabel X2 (renumerasi) dan variabel Y (motivasi kerja) di Kodim 0613 Ciamis, dilakukan dengan penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi, renumerasi dan motivasi kerja. Kuisisioner tersebut berisi 30 pertanyaan, 10 pertanyaan mengenai kompensasi, 10 pertanyaan mengenai renumerasi dan 10 pertanyaan mengenai motivasi kerja. Untuk memudahkan perhitungan maka kompensasi dijadikan variabel bebas (X1), renumerasi dijadikan variabel bebas (X2) dan motivasi kerja dijadikan variabel terikat (Y).

#### A. Hasil Uji Hipotesis

##### (1) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel X1 kompensasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah  $\Sigma X_1 = 2139$ ;  $\Sigma Y = 2156$ ;  $\Sigma X_1^2 = 76527$ ;  $\Sigma Y^2 = 77774$ ;  $\Sigma X_1 Y = 77112$ .

##### (2). Analisis regresi linier

Dalam analisis linier sederhana dijelaskan bahwa perubahan motivasi kerja dapat disebabkan oleh kompensasi.

#### a. Perhitungan Analisis Regresi

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{n \cdot \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$a = \frac{(2156)(76527) - (2139)(77112)}{60(76527) - (2139)^2}$$

$$a = \frac{164992212 - 164942568}{4591620 - 4575321}$$

$$a = \frac{49644}{16299} \quad a = 3,046$$

$$b = \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{60(77112) - (2139)(2156)}{60 \cdot 76527 - (2139)^2}$$

$$b = \frac{4626720 - 4611684}{4591620 - 4575321}$$

$$b = \frac{15036}{16299} \quad b = 0,922$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bx$  atau  $y = 3,046 + 0,922x$  artinya bahwa apabila nilai x bertambah 1 maka nilai y akan mengalami kenaikan sebesar 0,922.

#### b. Analisis korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh variabel kompensasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{n \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2003:213)

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{60 \cdot 77112 - (2139)(2156)}{\sqrt{\{60 \cdot 76527 - (2139)^2\} \{60 \cdot 77774 - (2156)^2\}}}$$

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{4626720 - 4611684}{\sqrt{(4591620 - 4575321)(4666440 - 4648336)}}$$

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{15246}{\sqrt{(16578)(18630)}}$$

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{15036}{\sqrt{295077096}}$$

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{15036}{17177,81}$$

$$R_{x_1 \cdot y} = 0,875315305$$

$$R_{x_1 \cdot y} = 0,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, artinya kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat.

**(3.) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,87)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,7569 \times 100 \%$$

$$kd = 75,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan sisanya 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(4.) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

$$t = \frac{0,87\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,87)^2}} \quad t = \frac{0,87\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,7569)}} \quad t = \frac{0,87(7,61)}{\sqrt{0,2431}}$$

$$t = \frac{6,6207}{0,4930} \quad t = 13,429$$

Berdasarkan tabel t untuk n = 60, dk = n-2 sehingga dk = 58 tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai t tabelnya dalam tabel t yaitu untuk n = 40 t tabelnya adalah 2,021 dan untuk n = 60 t tabelnya adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$n = 60 \quad t \text{ awal} = 40 = 2,021$$

$$dk = n - 2 \quad t \text{ akhir} = 60 = 2,000$$

$$n = 58$$

$$\alpha = 0,05 \%$$

$$(n - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}} = (X - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}}$$

$$58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021$$

$$18 : 40 = X - 2,021 : - 0,021$$

$$20 (X - 2,021) = 18 (- 0,021)$$

$$20X - 40,42 = - 0,378$$

$$20X = 40,42 - 0,378$$

$$20X = 40,798$$

$$X = 2,040 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dan  $t_{\text{tabel}}$  (13,429 > 2,040).  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh 13,429. Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) 2 (58). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja arah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis.

**B. Pengaruh Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel  $X_2$  renumerasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel  $X_1$  kompensasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah  $\sum X_2 = 2114$  ;  $\sum Y = 2156$  ;  $\sum X_1^2 = 76894$  ;  $\sum Y^2 = 77774$  ;  $\sum X_2 Y = 77254$ .

**(1) Analisis regresi linier**

Dalam analisis linier sederhana dijelaskan bahwa perubahan motivasi kerja dapat disebabkan oleh renumerasi adalah sebagai berikut.

**a. Perhitungan Analisis Regresi**

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$a = \frac{(2156)(76894) - (2144)(77254)}{60.(76894) - (2144)^2}$$

$$a = \frac{165783464 - 165632576}{4613640 - 4596736}$$

$$a = \frac{150888}{16904}$$

$$a = 8,926$$

$$b = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(Y)}{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{60.77254 - (2144)(2156)}{60.(76894) - (2144)^2}$$

$$b = \frac{4635240 - 4622464}{4613640 - 4596736}$$

$$b = \frac{12776}{16904}$$

$$b = 0,756$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bx$  atau  $y = 8,926$  artinya bahwa apabila nilai  $x$  bertambah 1 maka nilai  $y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,756.

**b. Analisis Korelasi**

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh varaibel renumerasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_2.y} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{60.77254 - (2144)(2156)}{\sqrt{\{60.76894 - (2144)^2\} \{60.77774 - (2156)^2\}}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{4635240 - 4622464}{\sqrt{(4613640 - 4596736)(4666440 - 4648336)}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{\sqrt{(16904)(18104)}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{\sqrt{306030016}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{17493,71}$$

$$R_{x_2.y} = 0,730319641$$

$$R_{x_2.y} = 0,73$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,73 dalam kategori kuat, sesuai tabel 3.3 artinya renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat.

**(2.) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,73)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,5329 \times 100 \%$$

$$kd = 53,29 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53,29%. Sedangkan 46,71% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(3.) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

$$t = \frac{0,73\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,73)^2}} \quad t = \frac{0,73\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,5329)}} \quad t = \frac{0,73(7,61)}{\sqrt{0,4671}}$$

$$t = \frac{5,5553}{0,6834} \quad t = 8,129$$

Untuk  $t_{\text{tabel}}$  angka 60, maka penulis menghitung  $t_{\text{tabel}}$  dengan cara interpolasi yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan tabel  $t$  untuk  $n = 60$ ,  $dk = n-2$  sehingga  $dk = 58$  tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai  $t_{\text{tabelnya}}$  dalam tabel  $t$  yaitu untuk  $n = 40$   $t_{\text{tabelnya}}$  adalah 2,021 dan untuk  $n = 60$   $t_{\text{tabelnya}}$  adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$n = 60 \quad t_{\text{awal}} = 40 = 2,021$$

$$dk = n - 2 \quad t_{\text{akhir}} = 60 = 2,000$$

$$n = 58$$

$$\alpha = 0,05 \%$$

$$(n - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}} = (X - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}}$$

$$58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021$$

$$18 : 40 = X - 2,021 : -0,021$$

$$20(X - 2,021) = 18(-0,021)$$

$$20X - 40,42 = -0,378$$

$$20X = 40,42 - 0,378$$

$$20X = 40,798$$

$$X = 2,040 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dan  $t_{\text{tabel}}$  ( $8,129 > 2,040$ ).  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh 8,061 Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk$ ) 2 ( $58$ ). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan renumerasi terhadap motivasi kerja arah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa renumerasi akan mempengaruhi motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan renumerasi terhadap

motivasi kerja” dapat diterima artinya teruji kebenarannya.

**(4.) Analisis korelasi  $X_1$  dengan  $X_2$**

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel kompensasi dengan renumerasi digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1.x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{60.76656 - (2139)(2144)}{\sqrt{(60.76527 - (2139)^2)(60.76894 - (2144)^2)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{4599360 - 4586016}{\sqrt{(4591620 - 4575321)(4613640 - 4596736)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{\sqrt{(16299)(16904)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{\sqrt{275518296}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{16598,74381} \quad R_{x_1.X_2} = 0,80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan renumerasi sebesar 0,80 dalam kategori sangat kuat, sesuai tabel 3.3 artinya kompensasi dengan renumerasi di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat.

**(7) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,80)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,6400 \times 100 \%$$

$$kd = 64,00 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap renumerasi sebesar 64,00%. Sedangkan 36,00% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(8) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

$$t = \frac{0,80\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,80)^2}} \quad t = \frac{0,80\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,6400)}} \quad t = \frac{0,80(7,616)}{\sqrt{0,3600}}$$

$$t = \frac{6,0928}{0,6000} \quad t = 10,155$$

Untuk  $t_{tabel}$  angka 60, maka penulis menghitung  $t_{tabel}$  dengan cara interpolasi yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan tabel t untuk  $n = 60$ ,  $dk = n-2$  sehingga  $dk = 58$  tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  -nya dalam tabel t yaitu untuk  $n = 40$ ,  $t_{tabel}$ -nya adalah 2,021 dan untuk  $n = 60$   $t_{tabel}$ -nya adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$n = 60 \quad t \text{ awal} = 40 = 2,021$$

$$dk = n - 2 \quad t \text{ akhir} = 60 = 2,000$$

$$n = 58 \quad \alpha = 0,05 \%$$

$$(n - t_{tabel \text{ awal}}) : t_{tabel \text{ akhir}} - t_{tabel \text{ awal}} = (X - t_{tabel \text{ awal}}) : t_{tabel \text{ akhir}} - t_{tabel \text{ awal}}$$

$$58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021$$

$$18 : 40 = X - 2,021 : - 0,021$$

$$20(X - 2,021) = 18(- 0,021)$$

$$20X - 40,42 = - 0,378$$

$$20X = 40,42 - 0,378$$

$$20X = 40,798$$

$$X = 2,040 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dan  $t_{tabel}$  (10,155 > 2,040).  $t_{hitung}$  diperoleh 10,155 Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk$ ) 2 (58). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap renumerasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang bagus akan mampu meningkatkan renumerasi.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap renumerasi” dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin baik kompensasi maka renumerasi yang dikeluarkan oleh pemerintah akan semakin baik.

**C. Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis maka penulis menggunakan rumus koefisien regresi berganda.

**(1) Analisis regresi berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$  (kompensasi) dan variabel  $X_2$  (renumerasi) dengan variabel  $Y$  (motivasi kerja) secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya yaitu analisis regresi berganda sebagai berikut :  $\sum n = 60$ ;  $\sum X_1 = 2139$ ;  $\sum X_2 = 2144$ ;  $\sum Y = 2156$ ;  $\sum X_1^2 =$

$$76527 ; \Sigma X_2^2 = 76894; Y^2 = 77774; \Sigma X_1 Y = 77112; \Sigma X_2 Y = 77254; \Sigma X_1^2 X_2^2 = 76656.$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus :

- a.  $\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 76527 - \frac{(2139)^2}{60} = 271,65$
- b.  $\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 76894 - \frac{(2144)^2}{60} = 281,73$
- c.  $\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 77774 - \frac{(2156)^2}{60} = 301,73$
- d.  $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 77112 - \frac{(2139)(2156)}{60} = 250,60$
- e.  $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 77254 - \frac{(2144)(2156)}{60} = 212,93$
- f.  $\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 76656 - \frac{(2139)(2144)}{60} = 222,40$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b1, b2 dan a :

$$b1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} = \frac{(281,73)(250,60) - (222,40)(212,93)}{(271,65)(281,73) - (222,40)^2} = 0,859$$

$$b2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} = \frac{(271,65)(212,93) - (222,40)(250,60)}{(271,65)(281,73) - (222,40)^2} = 0,077$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \frac{(\sum X_1)}{n} - b_2 \frac{(\sum X_2)}{n} = \frac{2156}{60} - 0,859 \cdot \frac{(2139)}{60} - 0,077 \cdot \frac{(2144)}{60} = 2,559$$

Jadi persamaan regresi ganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,559 + 0,859 X_1 + 0,077 X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:  $y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  atau  $y = 2,559$  artinya bahwa apabila nilai  $X_1$  bertambah 1 maka nilai  $y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,859 begituh pula dengan peningkatan  $X_2$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,077.

### (2) Analisis Korelasi Ganda

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh varaibel kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi ganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y - 2(rx_1 y)(rx_2 y)(rx_1 x_2)}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{\frac{(0,87)^2 + (0,73)^2 - 2(0,87)(0,73)(0,80)}{1 - (0,80)^2}}$$

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{\frac{(0,7569) + (0,5329) - 1,01616}{1 - (0,64)}}$$

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{\frac{1,2898 - 1,01616}{1 - (0,64)}}$$

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{\frac{0,27364}{0,36}} \quad R_{x_1 x_2 \cdot y} = \sqrt{0,7601}$$

$$R_{x_1 x_2 \cdot y} = 0,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat.

### (3). Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,87)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,7569 \times 100 \%$$

$$kd = 75,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi dan renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja dapat diterima.

### (4) Uji F (Hipotesis)

Selanjutnya untuk menganalisis Uji kelinieran dan uji signifikansi, digunakan analisis Variasi (ANOVA) ,Sehingga dihasilkan nilai  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  ini akan di bandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  .Untuk menganalisis uji anava dapat digunakan teknik analisis sebagai berikut :

$$JK(T) = Y \cdot Y = (2156) \cdot (2156) = 4648336$$

$$JK(a) = n Y^2 = 60 \cdot (77774) = 4666440$$

$$JK(Reg) = a(Y \cdot Y) - (n Y^2) = (2,559)(2156 \cdot 2156) - (60 \cdot 77774) = (11895091,82) - (4666440) = 7228651,82$$

$$KT(Reg) = \frac{JK(Reg)}{2} = \frac{7228651,82}{2}$$

$$JK(Td) = (n Y^2) - (Y \cdot Y) = 3614325,91$$

$$\begin{aligned}
 &= (60.77774) - (2156.2156) \\
 &= (4666440) - (4648336) \\
 &= 18104 \\
 JK(S) &= Jk(Reg) - Jk(Td) \\
 &= (3614325,91) - (18104) \\
 &= 3596221,91 \\
 KT(S) &= \frac{JK(S)}{n - 2 - 1} \\
 &= \frac{(3596221,91)}{60 - 2 - 1} \\
 &= 63091,61 \\
 F \text{ hitung} &= \frac{KT(Reg)}{KT(S)} \\
 &= \frac{(3614325,91)}{(63091,61)} \\
 &= 57,287
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.** Daftar Anava Untuk Regresi Linier Berganda  $Y = 2,559 + 0,859 X_1 + 0,077 X_2$

Sumber Variasi	dk	Jk	KT	f
Total	60	4648336		
Koefisien	1	4666440		
Regresi (Reg)	2	7228651,8	3614325,9	
Total Dikorasi(TD)	2	18104		
Sisa (S)	60-2-1	3596221,9	63091,6	57,287

Adapun kaidah signifikansi adalah sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} \geq$  Nilai  $F_{tabel}$ , Maka tolak  $H_0$  artinya signifikansi.
- Jika Nilai  $F_{hitung} \leq$  Nilai  $F_{tabel}$ , Terima  $H_0$  artinya tidak signifikansi.

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  57,287. Lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,37 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yaitu signifikan kompensasi dan remunerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis.

### 3.4 Pembahasan

#### A. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Dari sepuluh item pertanyaan tentang indikator kompensasi dituntut punya gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan. Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja miliki skor terendah yaitu 201, dengan alternatif jawaban responden mayoritas pada item pertanyaan penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja, sedangkan upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja memiliki skor tertinggi yaitu 231 jadi dengan demikian responden menjawab mayoritas upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja bukan melihat dilihat dari pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja.

Hal ini terlihat dari skor total jawaban responden yang dicapai adalah sebesar 2139 dari skor maksimal 3050. Selanjutnya dapat dilihat bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang “baik” terhadap keseluruhan indikator kompensasi yang disebarkan kepada pegawai di Kodim 0613 Ciamis.

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, sesuai tabel 3.3 artinya kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat. kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan sisanya 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (58) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,429$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### B. Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Remunerasi sendiri memiliki pengertian kesejahteraan pegawai sebagai setiap bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Sistem penggajian merupakan bagian dari remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja.

Dengan adanya renumerasi diharapkan motivasi kerja akan bertambah sehingga adanya penyalarsan secara teratur dari kegiatan-kegiatan kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kodim 0613 Ciamis.

Dari sepuluh item pertanyaan tentang indikator renumerasi dituntut punya ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin. Motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju memiliki skor terendah yaitu 199, dengan alternatif jawaban responden mayoritas pada item pertanyaan motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju. Sedangkan kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis dan setiap tugas yang dibebankan harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab memiliki skor tertinggi yaitu 232. Sebagian besar responden menjawab merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis dan tugas yang dibebankan dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab bukan melihat motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju.

Hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,73 dalam kategori kuat, sesuai tabel 3.3 artinya renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat. Renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53,29%. Sedangkan sisanya 46,71% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (58) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,129$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### C. Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda yang menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel kompensasi dan renumerasi akan berdampak pada motivasi kerja.

Hubungan antara kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, artinya kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis

memiliki hubungan sangat kuat. kompensasi dan renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F bahwa nilai F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sehingga hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Diketahui bahwa  $F_{hitung} 57,287$  lebih besar dari  $F_{tabel} 2,37$  dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yaitu kompensasi dan renumerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis.

## IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian dengan merujuk pada deskripsi dan pembahasan hasil dari penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan dan dilaksanakan pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik. Hal tersebut dari hasil tanggapan responden dengan indikator penelitian yang meliputi gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan, meskipun kesejahteraan karyawan harus mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan. Sedangkan hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Renumerasi yang diberikan pada pegawai Kodim 0613 Ciamis adalah baik. Hal tersebut dari hasil tanggapan responden dengan indikator penelitian yang meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin, meskipun motivasi pegawai dalam bekerja dan selalu berpikir lebih maju harus lebih ditingkatkan. Sedangkan hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat, dan renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden dengan indikator adalah fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Hubungan antara kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat, dan secara bersama-sama ketiga variabel yaitu

kompensasi dan renumerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis, artinya bahwa hipotesis yang penulis ajukan yaitu kompensasi dan renumerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima atau teruji kebenarannya

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Alma, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Peyedia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali Pres.
- Efendi, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Gibson. Ivancevich dan Donnelly, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi*, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2001 *Tata Cara Kerja dan Produktivitas Kerja*: Bandung : Mandar Maju
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan kelibelas, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- ,2001. *Manajemen Personalialia (terjemahan)*, Jakarta Erlangga.
- ,2002. *Penghargaan dan Renumerasi Tenaga Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- ,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Bandung : IKOPIN..
- ,2006. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung Sinar Baru
- Hari Budiman, 2011, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta: Karya Utama
- J. Ravianto, 2000, *Manajemen Kinerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinicki, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Bandung : IKOPIN..
- Mohamad Surya, 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Mulyasa, 2002. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta: Karya Utama
- Munandar, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga FE-UI.
- Nainggolan. 2003. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* : Pustaka Dian : Jakarta
- Newstrom dan Davis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* Jilid 2, Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, Alek S, 2001, *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta, Graha Indonesia.
- Rachardus Eko Indrajit dan Rachardus Djokopranoto, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Robbins.2002. *Manajemen Kualitas*. Yogyakarta: Univ. Atma Jaya Yogyakarta.
- Sastrowardoyo, 2002, *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Reneka Cipta
- Sarwoto, 2001, *Motivasi Kerja*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung Sinar Baru.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Organisasi Kepemimpinan & Prilaku Administrasi* : PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia.:* Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil Bandung : Refika Aditama
- Sugiyama, G. A. 2008. *Metode Riser Bisnis dan Manajemen*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta Bandung Cetakan kelima 2003.
- ,2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Alfabeta. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi IV, Jakarta: Penerbit PT. RINEKA CIPTA
- Winardi. 2007 *Rumus dan Data dalam Analisis Statistikaan* Penerbit Alfabeta Bandung
- Wahjosumidjo, 2004. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.



**LEMBAR  
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW  
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH**

Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi kerja Pegawai (Studi Pada KODIM 0613 Ciamis)**

Jumlah Penulis : 2 Orang

Nama Penulis/Status Pengusul : Nurdiana Mulyatini/ First Author

Identitas Jurnal :

- a. Nama Jurnal : Ekonologi
- b. ISSN : 2355-6099
- c. Vol. No. Bulan, Thn. : Vol. 1 Nomor 1, April, 2014
- d. Halaman/Penerbit : 15-32/ Program studi Manajemen
- e. DOI Artikel (Jika Ada) : dx.doi.org/10.2827/jeim.v1i1.12
- f. Repository/Web : Universitas Galuh  
https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi
- g. Terindeks di : Google Scholar

Kategori Publikasi Karya Ilmiah :  
(beri ✓ pada kategori yang tepat)

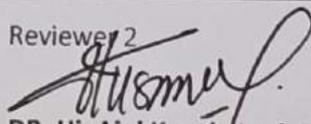
- Jurnal Ilmiah Internasional / Internasional Bereputasi
- Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
- Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian Peer Review :

Komponen Yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional/ Int. Bereputasi	Nasional Terakreditasi	Nasional Tidak Terakreditasi	
e. Kelengkapan Unsur Isi Artikel (10%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox" value="10"/>	1
f. Ruang Lingkup & Kedalaman Pembahasan (30%)			3	2
g. Kecukupan & Kemutahiran Data/Informasi & Metodologi (30%)			3	3
h. Kelengkapan Unsur & Kualitas Terbitan/Jurnal (30%)			3	3
<b>Total = (100%)</b>			<b>10</b>	<b>9</b>

**CATATAN PENILAIAN** : Secara keseluruhan tulisan sudah lengkap, akan tetapi dipendahuluan permasalahan yang muncul dibahas kurang mendalam, sehingga mempengaruhi terhadap ketajaman hasil penelitian

Reviewer 2



**DR. Hj. Aini Kusniawati, Dra., M.M.**

NIK/NIDN : 0025016001

Unit Kerja : Universitas Galuh

**LEMBAR**  
**REKAPITULASI PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG / PEER REVIEW**  
**KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH**

Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi kerja Pegawai (Studi Pada KODIM 0613 Ciamis)**

Jumlah Penulis : 2 Orang

Nama Penulis/Status Pengusul : Nurdiana Mulyatini/ First Author

Identitas Jurnal :

- a. Nama Jurnal : **Ekonologi**
- b. ISSN : **2355-6099**
- c. Vol. No. Bulan, Thn. : **Vol. 1 Nomor 1, April, 2014**
- d. Halaman/Penerbit : **15-32/ Program studi Manajemen**
- e. DOI Artikel (Jika Ada) : **dx.doi.org/10.2827/jeim.v1i1.12**
- f. Repository/Web : **Universitas Galuh**  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi>
- g. Terindeks di : **Google Scholar**

Kategori Publikasi Karya Ilmiah :  Jurnal Ilmiah Internasional / Internasional Bereputasi  
 (beri ✓ pada kategori yang tepat)  Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi  
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian *Peer Review* :

<b>Nilai Jurnal Ilmiah</b>		
<b>Peer Review 1</b>	<b>Peer Review 2</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>
<b>8,5</b>	<b>9</b>	<b>8,75</b>
<b><u>KESIMPULAN :</u></b> Nilai Karya Ilmiah Yang Diusulkan Ke Kopertis Wilayah IV Adalah : <b>8,75</b>		

# PENGARUH KOMPENSASI DAN RENUMERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi pada KODIM 0613 Ciamis)

*by* Nurdiana Mulyatini

---

**Submission date:** 03-Dec-2020 01:00PM (UTC+0000)

**Submission ID:** 1463465665

**File name:** 12-50-1-PB.pdf (542.14K)

**Word count:** 9596

**Character count:** 56015

**PENGARUH KOMPENSASI DAN RENUMERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI (Studi pada KODIM 0613 Ciamis)**

Oleh,  
**Nurdiana Mulyatini<sup>1</sup>, Nanang Mulyana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis,  
59 jabatan Fungsional Lektor email : dianamulya@gmail.com  
<sup>2</sup> Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis, 2. Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis, 3. Pengaruh kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu membuat deskripsi atau gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta atau sifat dari objek yang diteliti. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan bahwa kompensasi dan remunerasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 75,69% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, sedangkan pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja sebesar 53,29% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian pengaruh kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja sebesar 75,69% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** pengaruh, kompensasi, remunerasi, motivasi kerja pegawai

**I. PENDAHULUAN**

Sejalan dengan perkembangan dan peningkatan pembangunan, pertahanan dan kemandirian daerah menjadi sangat penting bagi pemerintah. Selain itu, ketersediaan informasi pertahanan dan kemandirian sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rasa aman masyarakat. Keamanan dapat dilaksanakan apabila koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi kegiatan dapat diwujudkan. Untuk itu, dukungan sumber daya manusia yang profesional dan kapabel serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi sangat diperlukan.

Pegawai KODIM 0613 Ciamis sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai tugas dan kewajiban mendukung dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peranan tersebut dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bermental baik,

berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Setiap pegawai pada KODIM 0613 Ciamis dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya diarahkan kepada usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan merupakan bagian dari motivasi kerja pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk mengutamakan kepentingan organisasi, dan sebaliknya organisasi pun harus memberikan perhatian yang khusus kepada sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup organisasi serta untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan perhatian yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat.

22

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk memberikan motivasi kepada pegawai di dalam bekerja yaitu dengan memberikan kompensasi dan remunerasi. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika kompensasi dan remunerasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai telah sesuai dengan keinginan pegawai dan pegawai pun akan merasa puas atas kompensasi dan remunerasi yang diberikan organisasinya. Jika pegawai merasa tidak puas terhadap kompensasi dan remunerasi yang diterima dari pemerintah maka hal ini akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi jika tidak segera diatasi.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengatasi dampak negatif tersebut adalah manajemen pemerintahan harus memberikan kompensasi dan remunerasi kepada pegawai dengan memperhatikan; sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik yang kuat serta penghargaan yang merupakan bagian dari remunerasi untuk mempertahankan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan tersebut; sistem kompensasi harus mengandung prinsip keadilan, sistem kompensasi harus menghargai perilaku positif, serta remunerasi yang sesuai dengan penghargaannya. Kemudian di dalam pemberian kompensasi dan remunerasi harus sesuai dengan peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan.

KODIM 0613 Ciamis merupakan suatu komando teritorial dan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pertahanan nasional. Kompensasi dan remunerasi yang ada di KODIM 0613 Ciamis masih perlu untuk dibenahi agar lebih representatif dan menimbulkan motivasi dan kepuasan para pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja. Dugaan sementara di KODIM 0613 Ciamis masih kurang memperhatikan sumber daya yang ada dan masih terlambatnya kejelasan pemberian remunerasi kepada pegawai.

Adapun juga permasalahannya yang hampir setiap hari bisa terlihat dengan melihat aktivitas kerja pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Hal ini mencerminkan tentang kurangnya motivasi kerja pegawai KODIM 0613 Ciamis. Disamping itu bukan hanya dengan sebatas aktivitas kerja pegawai yang kurang semangat saja, melainkan merembet ke faktor yang lain, pegawai kadang-kadang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena semacam ini tentunya akan berimbas kepada tingkat kinerja pegawai. Maka penelitian ini mengambil judul pengaruh

kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai (studi pada kodim 0613 ciamis).

Berdasarkan berbagai kenyataan yang diuraikan di atas, rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam pertanyaan rencana penelitian sebagai berikut :

- (1.) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?
- (2.) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?
- (3.) Bagaimana pengaruh kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai pada KODIM 0613 Ciamis?

71

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif, yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki.

Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antar variabel berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian yang diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan penulis dengan melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan.

### 2.2 Operasional Variabel

Adapun untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen (XI) Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung (gaji, upah, dan insentif) atau tidak langsung (berupa kesejahteraan karyawan).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Bonus</li> <li>5. Tunjangan</li> <li>6. Kesejahteraan Karyawan</li> </ol>	Ordinal
	(Malayu S.P Hasibuan 2000: 118)		

<p>Variabel Independen (X<sub>2</sub>) Renumerasi</p>	<p>2 Sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Renumerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.</p> <p>(Mohamad Surya, 2004:8)</p>	<p>1. Ikatan kerja sama 2. Kepuasan kerja 3. Pengadaan efektif 4. Motivasi 5. Stabilitas Karyawan 6. Disiplin</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Variabel Dependent (Y) Motivasi Kerja</p>	<p>13 Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai 13 dari motifnya (motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya)</p> <p>(Mangkunegara, 2005:68)</p>	<p>1. Fisiologi 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi</p>	<p>Ordinal</p>

**C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang responden yang bekerja di KODIM 0613 Ciamis. Menurut Arikunto (1996:115), "Apabila jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau disebut juga dengan penelitian populasi". Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

**3.3 Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada

pelanggan. Serta melakukan observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan intansi.

2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dari studi literatur dengan maksud mendukung keabsahan dan kebenaran data primer dengan bahan acuan atau referensi dari buku-buku ekonomi dan manajemen.

Berkenaan dengan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis adalah (1) observasi; (2) Studi Kepustakaan; (3) Kuesioner.

**3.4 Teknik Analisis Data**

Untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap Y digunakan rumus sebagai berikut :

a. Analisis regresi linier sederhana

$y = a + bx$ , dimana a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_1 Y)(\sum X_1)(\sum Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

(Sugiyono, 2003:244-245)

Keterangan :

Y = subyek dalam variabel devenden yang diprediksi

a = harga y bila x = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel devenden yang didasarkan pada variabel indeven. Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

x = subyek pada variabel indevenden yang mempunyai nilai tertentu.

b. Analisis regresi linier berganda

Untuk menentukan pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y digunakan rumus Analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Analisis Regerasi Linier Berganda, dengan model rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variable Dependen  
 $X_1$  = Variable Independen ( $X_1$ )  
 $X_2$  = Variable Independen ( $X_2$ )

### c. Analisis koefisien korelasi

Analissi koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2.y} = \frac{r_{2x_1y} + r_{2x_2y}(r_{x_1y})(r_{x_2y})}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Riduwan, 2007:146)

Keterangan:

$R_{x_1x_2.y}$  = Nilai Koefisien Korelasi Ganda  
 $r^2_{x_1.y}$  = Koefisien Derteminasi  $X_1$  terhadap Y  
 $r^2_{x_2.y}$  = Koefisien Derteminasi  $X_2$  terhadap Y  
 $r_{x_1.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana  $X_1$  terhadap Y  
 $r_{x_2.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana  $X_2$  terhadap Y  
 $r^2_{x_1x_2.y}$  = Koefisien Korelasi Sederhana  $X_1$  terhadap  $X_2$   
 $r_{x_1x_2}$  = Koefisien Derteminasi  $X_1$  terhadap  $X_2$

### d. Koefisien Determinasi

Adapun rumus Koefisien Determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

### e. Uji Signifikansi (Uji t)

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung  
r = Koefisien korelasi  
n = Jumlah responden  
l = Angka tetap (konstanta)

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

(Sugiyono, 2003:215)

### f. Uji Signifikansi (Uji F)

Selanjutnya untuk menganalisis Uji Kelinieran dan uji signifikansi, digunakan Analisis Variasi (ANAVA), sehingga dihasilkan nilai  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Untuk menganalisis uji anava, dapat digunakan teknik analisis sebagai berikut :

Adapun ketentuan yang digunakan untuk analisis uji signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Nilai  $F_{hitung} >$  Nilai  $F_{tabel}$ , Maka regresi tersebut signifikan.
- b. Jika Nilai  $F_{hitung} <$  Nilai  $F_{tabel}$ , Maka regresi tersebut nonsignifikan.

## 82 III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dengan jumlah responden 60 orang penulis menyajikannya dalam tabel dibawah ini :

#### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bahwa seluruh responden yang bekerja pada Kodim 0613 Ciamis sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (80,00%), dan sebagian kecil berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (20,00%). Hal ini dapat menginformasikan bahwa pekerjaan tersebut merupakan kegiatan yang sebagian besar dilakukan oleh kaum laki-laki dengan dibantu sebagian kecil kaum perempuan.

#### B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan responden terlihat dari pegawai di Kodim 0613 Ciamis berpendidikan paling rendah SMA dan D3, serta S2 pendidikan yang paling tinggi. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan presentase 73,33%, responden dengan tingkat pendidikan SI sebanyak 34 orang dengan presentase 11,67%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 10,00%, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 5,00%. Data diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan para pegawai pada Kodim 0613/Ciamis didominasi lulusan SMA sebanyak 44 orang dengan persentase 73,33%.

### C. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah golongan umur 21-30 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 24,00% kemudian berturut-turut adalah golongan umur 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 48,33%, golongan umur 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,00% dan terakhir golongan umur 51-60 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak adalah mereka yang berusia antara 31 sampai 40 tahun. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai paling potensial adalah golongan usia 31 sampai 40 tahun, beberapa hal mengapa golongan usia 31-40 tahun sangat dominan, menurut hasil wawancara dengan pegawai di atas dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Responden merupakan pekerja produktif atau dengan kata lain masih memiliki masa kerja yang panjang.
2. Adanya keinginan mencoba hal baru karena adanya kesempatan merubah suasana yang lebih baik lagi.

### D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah golongan lama kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 10,00% kemudian berturut-turut adalah golongan lama kerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%, golongan lama kerja 7-10 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,00% dan terakhir golongan lama kerja 10 tahun ke atas sebanyak 29 orang atau sebesar 48,33%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak jika diambil secara acak adalah mereka yang lama kerja antara 10 tahun ke atas. Hal tersebut bahwa pegawai sudah lama kerja 10 tahun ke atas sangat dominan, menurut hasil wawancara dengan pegawai dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Responden merupakan pekerja yang sudah lama mengabdikan dirinya pada pekerjaan tersebut dan masih memiliki masa produktif.
2. Kerena merupakan mata pencaharian yang sudah tidak bisa dipandang sebelah mata dari kegiatan yang mereka lakukan.

### E. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Responden terbesar di Kodim 0613 Ciamis adalah pangkat dan golongan tamtama/ golongan I, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 30,00% kemudian

berturut-turut adalah pangkat dan golongan bintara/ golongan II sebanyak 32 orang atau sebesar 53,33%, dan pangkat dan golongan perwira/ golongan III sebanyak 10 orang atau sebesar 16,67%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak jika diambil secara acak adalah mereka yang pangkat dan golongan bintara/ golongan II. Hal tersebut bahwa pegawai sebagai besar berpangkat bintara atau golongan II.

## 3.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

### A. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kompensasi

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa kompensasi terdiri dari indikator : gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan

Secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) Tanggapan responden tentang kompensasi : 37 orang atau 61,67% responden yang menyatakan setuju, 18 orang atau 30,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan peraturan. Dari 29 orang atau 48,33% responden yang menyatakan ragu-ragu, 28 orang atau 46,67% responden menyatakan setuju, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan beban kerja yang pegawai Kodim 0613 Ciamis emban sesuai dengan harapan gaji yang diterima.
- 2) Tanggapan Responden Tentang Upah yang Diberikan Sesuai dengan Pendidikan dan Pengalaman Pegawai menunjukkan bahwa 20 orang atau 33,33% responden yang menyatakan setuju, 20 orang atau 33,33% responden menyatakan ragu-ragu, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan oleh Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan pendidikan dan pengalaman pegawai.

- 3) **Tanggapan Responden Tentang Upah yang Diberikan pada Pegawai Disesuaikan dengan Senioritas Bekerja** menunjukkan bahwa 41 orang atau 68,33% responden yang menyatakan setuju, 14 orang atau 23,34% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan pada pegawai Kodim 0613 Ciamis disesuaikan dengan senioritas bekerja.
- 4) **Tanggapan Responden Tentang Besar Kecilnya Insentif yang Diterima oleh Pegawai Sesuai dengan Kemampuan dan Kesiediaan Pemerintah** bahwa 35 orang atau 58,34% responden menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau 35,00% responden yang menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya insentif yang diterima oleh pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan kemampuan dan kesiediaan pemerintah.
- 5) **Tanggapan Responden Tentang Insentif yang Diberikan Pemerintah Kepada Pegawai Sesuai dengan Posisi Jabatan Emban** menunjukkan bahwa 30 orang atau 50,00% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai Kodim 0613 Ciamis sesuai dengan posisi jabatan emban.
- 6) **Tanggapan Responden Tentang Bonus Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai untuk Berlomba Mengembangkan Individu Guna Memberikan yang Terbaik untuk Pemerintah** menunjukkan bahwa 48 orang atau 80,00% responden yang menyatakan setuju, 9 orang atau 15,00% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) **Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diterima, Memotivasi Pegawai untuk Bekerja dengan Lebih Baik** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden yang menyatakan setuju, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan ragu-

- ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan tidak setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diterima, memotivasi pegawai Kodim 0613 Ciamis untuk bekerja dengan lebih baik.
- 8) **Tanggapan Responden Tentang Pemerintah Selama ini Telah Memberikan Tunjangan yang Sesuai dengan Diinginkan Pegawai** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden menyatakan ragu-ragu, 26 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemerintah selama ini telah memberikan tunjangan yang sesuai dengan diinginkan pegawai Kodim 0613 Ciamis.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Penghargaan dan Pengertian dari Pihak Atasan Harus Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai untuk Memperbaiki Kondisi Kerja** menunjukkan bahwa 26 orang atau 43,33% responden menyatakan setuju, 19 orang atau 31,67% responden yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai Kodim 0613 Ciamis untuk memperbaiki kondisi kerja.

47 Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju" dan umumnya berpendapat bahwa kompensasi yang diterapkan pada Kodim 0613 Ciamis masih pada taraf telah sesuai.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kompensasi penulis sajikan sebagai berikut :

**Tabel 2.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Gaji	1.	Gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan sistem peraturan yang berlaku	60 x 5 = 300	227	220,5
	2.	Beban kerja yang pegawai emban sesuai dengan harapan gaji yang diterima	60 x 5 = 300	214	
Upah	3.	Upah yang diberikan	60 x 5 = 300	216	223,5

		sesuai dengan pendidikan dan pengalaman pegawai			
	4.	Upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja	$60 \times 5 = 300$	231	
Insentif	5.	Besar kecilnya insentif yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan kesediaan pemerintah	$60 \times 5 = 300$	203	202,5
	6.	Insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai sesuai dengan posisi jabatan emban	$60 \times 5 = 300$	202	
Bonus	7.	Bonus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkummba mengembangkan individu guna memberikan yang terbaik untuk pemerintah	$60 \times 5 = 300$	228	228
Tunjangan	8.	Tunjangan yang diterima, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik	$60 \times 5 = 300$	211	208,5
	9.	Pemerintah selama ini telah memberikan tunjangan yang sesuai dengan diinginkan pegawai	$60 \times 5 = 300$	206	
Kesejahteraan karyawan	10.	Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja	$60 \times 5 = 300$	201	201
<b>Jumlah</b>			<b>3000</b>	<b>2139</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>300</b>	<b>213,9</b>	

Dari hasil jawaban kuisisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2139, kompensasi pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

## B. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Remunerasi

Remunerasi sendiri memiliki pengertian kesejahteraan pegawai sebagai setiap bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Sistem penggajian merupakan bagian dari remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan dari manajemen kinerja, indikator remunerasi: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin, secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuisisioner terhadap masing-masing indikator remunerasi pada Kodim 0613 Ciamis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) **Tanggapan Responden Tentang Ikatan Kerja Sama Pegawai dengan Pemerintah Dituntut Punya Pengetahuan Tinggi dan Selalu Mengedepankan Profesional Kerja** menunjukkan bahwa 45 orang atau 75,00%

responden menyatakan setuju, 13 orang atau 21,67% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa ikatan kerja sama pegawai Kodim 0613 Ciamis dengan pemerintah dituntut punya pengetahuan tinggi dan selalu mengedepankan profesional kerja.

2) **Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Merasa Puas dengan Pekerjaan yang Diberikan Selama ini** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67%

responden menyatakan setuju, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan ragu-ragu, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kodim 0613 Ciamis merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan selama ini.

3) **Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Merasa Puas Menjadi Pegawai Kodim 0613 Ciamis** menunjukkan bahwa 52 orang atau 86,67% responden yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33%

responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis.

4) **Tanggapan Responden Tentang Pengadaan Secara Efektif dan Mampu Menerima atau Memperspepsi untuk Bekerja dengan Baik** menunjukkan bahwa 37 orang atau 61,67% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden menyatakan setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengadaan secara efektif dan mampu menerima atau memperspepsi untuk bekerja dengan baik di Kodim 0613 Ciamis.

5) **Tanggapan Responden Tentang Tantangan Demi Tantangan yang Dihadapi dalam Bekerja untuk Mencapai Suatu Tujuan Pemerintah Membuat Pegawai Termotivasi dalam Bekerja** menunjukkan bahwa 28 orang atau 46,67% responden yang menyatakan ragu-ragu, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33%

responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tantangan demi tantangan yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan pemerintah membuat pegawai Kodim 0613 Ciamis termotivasi dalam bekerja.

- 6) **Tanggapan Responden Tentang Motivasi Pegawai dalam Bekerja Selalu Berpikir untuk Lebih Maju** menunjukkan bahwa 26 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 17 orang atau 28,33% responden menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Kodim 0613 Ciamis dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju.
- 7) **Tanggapan Responden Tentang Stabilitas Pegawai Harus Bisa Mengatasi Kesulitan-Kesulitan dalam Menyelesaikan Pekerjaan** menunjukkan bahwa 33 orang atau 55,00% responden menyatakan ragu-ragu, 25 orang atau 41,67% responden menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden yang menyatakan tidak setuju, 0 % responden menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stabilitas pegawai Kodim 0613 Ciamis harus bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 8) **Tanggapan Responden Tentang Stabilitas Pegawai Mampu Menganalisa dalam Penyelesaian Pekerjaan dan Mengubah Perspektif** menunjukkan bahwa 22 orang atau 36,67% responden menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 31,67% responden menyatakan setuju, 14 orang atau 23,33% responden yang menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stabilitas pegawai Kodim 0613 Ciamis mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Setiap Tugas yang Dibebankan Harus Dilaksanakan dengan Penuh Disiplin dan Rasa Tanggung Jawab** menunjukkan bahwa 40 orang atau 66,67% responden menyatakan setuju, 14 orang atau 23,33% responden yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 10,00% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap tugas yang dibebankan pada pegawai Kodim 0613

Ciamis harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab.

- 10) **Tanggapan Responden Tentang Disiplin Pegawai yang Baik dapat Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan** menunjukkan bahwa 35 orang atau 58,33% responden menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau 38,33% responden yang menyatakan setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa disiplin pegawai Kodim 0613 Ciamis yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

47 Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju dan ragu-ragu" dan umumnya berpendapat bahwa renumerasi yang diterapkan pada Kodim 0613 Ciamis masih taraf baik. Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang renumerasi penulis sajikan sebagai berikut ;

**Tabel 3.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Indikator Renumerasi pada Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Ikatan kerja sama	1.	Ikatan kerja sama pegawai dengan pemerintah dituntut punya pengetahuan tinggi dan selalu mengedepankan profesional kerja	60 x 5 = 300	229	229
Kepuasan kerja	2.	Kepuasan kerja pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan yang diberikan selama ini.	60 x 5 = 300	213	222,5
	3.	Kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis.	60 x 5 = 300	232	
Pengadain efektif	4.	Pengadaan secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi untuk bekerja dengan baik	60 x 5 = 300	203	203
Motivasi	5.	Tantangan demi tantangan yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan pemerintah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.	60 x 5 = 300	204	201,5
	6.	Motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju	60 x 5 = 300	199	
Stabilitas Karyawan	7.	Stabilitas pegawai harus bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan	60 x 5 = 300	203	212,5

		pekerjaan		
	8.	Stabilitas pegawai mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan 20 ubah perspektif	60 x 5 = 300	222
Disiplin	9.	Setiap tugas yang dibebankan harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab	60 x 5 = 300	232
	10.	Disiplin pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan	60 x 5 = 300	207
<b>Jumlah</b>			<b>3000</b>	<b>2144</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>300</b>	<b>214,4</b>

Dari tabel di atas didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang remunerasi dengan total skor 2144.

Dari hasil jawaban kuisisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2144, artinya remunerasi pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

**C. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Motivasi Kerja**

12 Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator motivasi kerja pegawai pada Kodim 0613 Ciamis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) **Tanggapan Responden Tentang Secara Fisiologis Pegawai Kodim 0613 Ciamis Mendapatkan Perlindungan (Pakaian dan Perumahan) yang Layak** Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 40 orang atau 66,67% responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 25,00% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan perlindungan (pakaian dan perumahan) yang layak.
- 2) **Tanggapan Responden Tentang Secara Fisiologis Pegawai Kodim 0613 Ciamis Mendapatkan Kebutuhan Jasmani yang Baik** menunjukkan bahwa 36 orang atau 60,00% responden menyatakan setuju, 21 orang atau 35,00% responden menyatakan ragu-ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan tidak setuju, 0 % responden yang menyatakan sangat setuju dan sangat

tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan kebutuhan jasmani yang baik.

- 3) **Tanggapan Responden Tentang Pegawai Merasa Kemanan Kerjanya Terjaga dalam Melakukan Pekerjaan di Kodim 0613 Ciamis** menunjukkan bahwa 33 orang atau 55,00% responden menyatakan ragu-ragu, 27 orang atau 45,00% responden menyatakan setuju, 0 % responden yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa kemanan kerjanya terjaga dalam melakukan pekerjaan di Kodim 0613 Ciamis.
- 4) **Tanggapan 33 Responden Tentang Keamanan akan Keselamatan dan Perlindungan terhadap Kerugian Fisik dan Emosional antara Pegawai di Kodim 0613 Ciamis Selalu Terjaga Baik** menunjukkan bahwa 46 orang atau 76,67% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 16,67% responden menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional antara pegawai di Kodim 0613 Ciamis selalu terjaga baik.
- 5) **Tanggapan Responden Tentang Sosial Pegawai Bertoleransi dengan Rekan Sekerja dalam Tindakan Penyelesaian Resiko Pekerjaan** menunjukkan bahwa 29 orang atau 48,33% responden yang menyatakan setuju, 28 orang atau 46,67% responden menyatakan ragu-ragu, 3 orang atau 5,00% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa sosial pegawai Kodim 0613 Ciamis bertoleransi dengan rekan sekerja dalam tindakan penyelesaian resiko pekerjaan.
- 6) **Tanggapan Responden Tentang Pegawai Kodim 0613 Ciamis Bersosial dengan Harmonis Terjadi Antara Pegawai** menunjukkan bahwa 29 orang atau 48,33% responden menyatakan ragu-ragu, 24 orang atau 40,00% responden yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,33% responden menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 3,33% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) **Tanggapan Responden Tentang Penghargaan dan Pengertian dari Pihak Atasan Harus Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai untuk Memperbaiki Kondisi Kerja** menunjukkan bahwa 34 orang atau 56,67% responden menyatakan ragu-ragu, 22 orang atau 36,67% responden menyatakan setuju, 3 orang atau 5,00% responden yang menyatakan sangat setuju, 1 orang atau 1,67% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) **Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan yang Baik Selalu Mendapat Penghargaan yang Sesuai** menunjukkan bahwa 24 orang atau 40,00% responden yang menyatakan setuju, 16 orang atau 26,67% responden menyatakan tidak setuju, 13 orang atau 21,67% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,67% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan yang baik di Kodim 0613 Ciamis selalu mendapat penghargaan yang sesuai.
- 9) **Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri untuk Maju dari Diri Pegawai dalam Melaksanakan Tugas yang Dibebankannya** menunjukkan bahwa 22 orang atau 36,67% responden yang menyatakan setuju, 18 orang atau 30,00% responden menyatakan ragu-ragu, 12 orang atau 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 13,33% responden menyatakan tidak setuju dan 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri untuk maju dari diri pegawai Kodim 0613 Ciamis dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.
- 10) **Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri pada Kemampuan Konseptual yang Dimiliki Pegawai Mampu Menganalisa dalam Penyelesaian Pekerjaan dan Mengubah Perspektif** menunjukkan bahwa 39 orang atau 63,93% responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 24,59% responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 11,48% responden menyatakan sangat setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa aktualisasi diri pada kemampuan konseptual yang dimiliki pegawai Kodim 0613 Ciamis mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menyatakan "setuju" dan umumnya berpendapat bahwa motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis masih tarap baik. Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja penulis sajikan sebagai berikut ;

**Tabel 4.** Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Respondenterhadap IndikatorMotivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis Kodim 0613 Ciamis

Indikator	No	Pertanyaan	Skor Yang Ditargetkan	Skor Yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Fisiologis	1.	Secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan perlindungan (pakaian dan perumahan) yang layak	60 x 5 = 300	230	221,5
	2.	Secara fisiologis pegawai Kodim 0613 Ciamis mendapatkan kebutuhan jasmani yang baik	60 x 5 = 300	213	
Keamanan	3.	Pegawai merasa keamanan kerjanya terjaga dalam melakukan pekerjaan pada di Kodim 0613 Ciamis	60 x 5 = 300	207	217,5
	4.	Keamanan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional antara pegawai di Kodim 0613 Ciamis selalu terjaga baik	60 x 5 = 300	228	
Sosial	5.	Sosial pegawai bertoleransi dengan rekan sekerja dalam tindakan penyelesaian resiko pekerjaan	60 x 5 = 300	215	212,5
	6.	Pegawai Kodim 0613 Ciamis bersosial dengan harmonis terjadi antara pegawai	60 x 5 = 300	203	
Penghargaan	7.	Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja	60 x 5 = 300	207	208,5
	8.	Penyelesaian pekerjaan yang baik selalu mendapat penghargaan yang	60 x 5 = 300	202	

		sesuai			
Aktualisasi diri	9.	Aktualisasi diri untuk maju dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya	60 x 5 = 300	218	225,5
	10.	Aktualisasi diri pada kemampuan konseptual yang dimiliki pegawai mampu menganalisa dalam penyelesaian pekerjaan dan mengubah perspektif	60 x 5 = 300	233	
Jumlah			3000	2156	
Rata-rata			300	215,6	

Sumber data yang diolah

Dari tabel 4.40 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi kerja dengan total skor 2156.

Dari hasil jawaban kuisisioner diperoleh nilai total skor sebesar 2156, motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik.

**3.3 Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja di Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X1 (kompensasi), variabel X2 (renumerasi) dan variabel Y (motivasi kerja) di Kodim 0613 Ciamis, dilakukan dengan penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi, renumerasi dan motivasi kerja. Kuisisioner tersebut berisi 30 pertanyaan, 10 pertanyaan mengenai kompensasi, 10 pertanyaan mengenai renumerasi dan 10 pertanyaan mengenai motivasi kerja. Untuk memudahkan perhitungan maka kompensasi dijadikan variabel bebas (X1), renumerasi dijadikan variabel bebas (X2) dan motivasi kerja dijadikan variabel terikat (Y).

**A. Hasil Uji Hipotesis**

**(1) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel X1 kompensasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah  $\Sigma X_1 = 2139$ ;  $\Sigma Y = 2156$ ;  $\Sigma X_1^2 = 76527$ ;  $\Sigma Y^2 = 77774$ ;  $\Sigma X_1 Y = 77112$ .

**(2). Analisis regresi linier**

Dalam analisis linier sederhana dijelaskan bahwa perubahan motivasi kerja dapat disebabkan oleh kompensasi.

**a. Perhitungan Analisis Regresi**

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$a = \frac{(2156)(76527) - (2139)(77112)}{60(76527) - (2139)^2}$$

$$a = \frac{164992212 - 164942568}{4591620 - 4575321}$$

$$a = \frac{49644}{16299} \quad a = 3,046$$

$$b = \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(Y)}{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{60(77112) - (2139)(2156)}{60.76527 - (2139)^2}$$

$$b = \frac{4626720 - 4611684}{4591620 - 4575321}$$

$$b = \frac{15036}{16299} \quad b = 0,922$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bx$  atau  $y = 3,046 + 0,922x$  artinya bahwa apabila nilai x bertambah 1 maka nilai y akan mengalami kenaikan sebesar 0,922.

**b. Analisis korelasi**

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh variabel kompensasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1,y} = \frac{n \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2003:213)

$$R_{x_1,y} = \frac{60.77112 - (2139)(2156)}{\sqrt{\{60.76527 - (2139)^2\} \{60.7774 - (2156)^2\}}}$$

$$R_{x_1,y} = \frac{4626720 - 4611684}{\sqrt{(4591620 - 4575321)(4666440 - 4648336)}}$$

$$R_{x_1,y} = \frac{15246}{\sqrt{(16578)(18630)}}$$

$$R_{x_1,y} = \frac{15036}{\sqrt{295077096}}$$

$$R_{x_1,y} = \frac{15036}{17177,81}$$

$$R_{x_1,y} = 0,875315305$$

$$R_{x_1,y} = 0,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, artinya kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat.

**(3.) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,87)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,7569 \times 100 \%$$

$$kd = 75,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan sisanya 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(4.) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

$$t = \frac{0,87\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,87)^2}} \quad t = \frac{0,87\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,7569)}} \quad t = \frac{0,87(7,61)}{\sqrt{0,2431}}$$

$$t = \frac{6,6207}{0,4930} \quad t = 13,429$$

Berdasarkan tabel t untuk n = 60, dk = n-2 sehingga dk = 58 tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai t tabelnya dalam tabel t yaitu untuk n = 40 t tabelnya adalah 2,021 dan untuk n = 60 t tabelnya adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$n = 60 \quad t \text{ awal} = 40 = 2,021$$

$$dk = n - 2 \quad t \text{ akhir} = 60 = 2,000$$

$$n = 58$$

$$\alpha = 0,05 \%$$

$$(n - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}} = (X - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}}$$

$$58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021$$

$$18 : 40 = X - 2,021 : - 0,021$$

$$20 (X - 2,021) = 18 (-0,021)$$

$$20X - 40,42 = - 0,378$$

$$20X = 40,42 - 0,378$$

$$20X = 40,798$$

$$X = 2,040 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dan t tabel (13,429 > 2,040). t hitung diperoleh 13,429. Sedangkan t tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk) 2 (58). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja arah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis.

**B. Pengaruh Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel X<sub>2</sub> renumerasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel X<sub>1</sub> kompensasi terhadap variabel Y motivasi kerja adalah  $\Sigma X_2 = 2114 ; \Sigma Y = 2156 ; \Sigma X_1^2 = 76894 ; \Sigma Y^2 = 77774 ; \Sigma X_2 Y = 77254$ .

**(1) Analisis regresi linier**

Dalam analisis linier sederhana dijelaskan bahwa perubahan motivasi kerja dapat disebabkan oleh renumerasi adalah sebagai berikut.

**a. Perhitungan Analisis Regresi**

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n.\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$a = \frac{(2156)(76894) - (2144)(77254)}{60.(76894) - (2144)^2}$$

$$a = \frac{165783464 - 165632576}{4613640 - 4596736}$$

$$a = \frac{150888}{16904}$$

$$a = 8,926$$

$$b = \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(Y)}{n.\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$b = \frac{60.77254 - (2144)(2156)}{60.(76894) - (2144)^2}$$

$$b = \frac{4635240 - 4622464}{4613640 - 4596736}$$

$$b = \frac{12776}{16904}$$

$$b = 0,756$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bx$  atau  $y = 7,926$  artinya bahwa apabila nilai  $x$  bertambah 1 maka nilai  $y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,756.

**19**  
b. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh varaibel renumerasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_2.y} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**32**  
$$R_{x_2.y} = \frac{60.77254 - (2144)(2156)}{\sqrt{\{60.76894 - (2144)^2\} \{60.77774 - (2156)^2\}}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{4635240 - 4622464}{\sqrt{(4613640 - 4596736)(4666440 - 4648336)}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{\sqrt{(16904)(18104)}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{\sqrt{306030016}}$$

$$R_{x_2.y} = \frac{12776}{17493,71}$$

$$R_{x_2.y} = 0,730319641$$

$$R_{x_2.y} = 0,73$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,73 dalam kategori kuat, sesuai tabel 3.3 artinya renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat.

**(2.) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \text{ (Sugiyono, 2003:230)}$$

$$kd = (0,73)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,5329 \times 100 \%$$

$$kd = 53,29 \%$$

**16**  
Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53,29%. Sedangkan 46,71% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(3.) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

**38**  
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \text{ (Sugiyono, 2003:215)}$$

$$t = \frac{0,73\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,73)^2}} \quad t = \frac{0,73\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,5329)}} \quad t = \frac{0,73(7,61)}{\sqrt{0,4671}}$$

$$t = \frac{5,5553}{0,6834} \quad t = 8,129$$

Untuk  $t_{\text{tabel}}$  angka 60, maka penulis menghitung  $t_{\text{tabel}}$  dengan cara interpolasi yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan tabel  $t$  untuk  $n = 60$ ,  $dk = n-2$  sehingga  $dk = 58$  tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai  $t_{\text{tabelnya}}$  dalam tabel  $t$  yaitu untuk  $n = 40$   $t_{\text{tabelnya}}$  adalah 2,021 dan untuk  $n = 60$   $t_{\text{tabelnya}}$  adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$n = 60 \quad t_{\text{awal}} = 40 = 2,021$$

$$dk = n - 2 \quad t_{\text{akhir}} = 60 = 2,000$$

$$n = 58$$

$$\alpha = 0,05 \%$$

$$(n - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}} = (X - t_{\text{tabel awal}}) : t_{\text{tabel akhir}} - t_{\text{tabel awal}}$$

$$58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021$$

$$18 : 40 = X - 2,021 : -0,021$$

$$20(X - 2,021) = 18(-0,021)$$

$$20X - 40,42 = -0,378$$

$$20X = 40,42 - 0,378$$

$$20X = 40,798$$

$$X = 2,040 \text{ (dibulatkan)}$$

**22**  
Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dan  $t_{\text{tabel}}$  ( $8,129 > 2,040$ ).  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh 8,061 Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}(18) = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk$ ) 2 (58). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan renumerasi terhadap motivasi kerja arah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa renumerasi akan mempengaruhi motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang berbunyi "terdapat pengaruh yang positif dan signifikan renumerasi terhadap

motivasi kerja” dapat diterima artinya teruji kebenarannya.

**(4.) Analisis korelasi X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub>**

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel kompensasi dengan renumerasi digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1, x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{60.76656 - (2139)(2144)}{\sqrt{(60.76527 - (2139)^2)(60.76894 - (2144)^2)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{4599360 - 4586016}{\sqrt{(4591620 - 4575321)(4613640 - 4596736)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{\sqrt{(16299)(16904)}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{\sqrt{275518296}}$$

$$R_{x_1.X_2} = \frac{13344}{16598,74381} \quad R_{x_1.X_2} = 0,80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan renumerasi sebesar 0,80 dalam kategori sangat kuat, sesuai tabel 3.3 artinya kompensasi dengan renumerasi di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat.

**(7) Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,80)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,6400 \times 100 \%$$

$$kd = 64,00 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap renumerasi sebesar 64,00%. Sedangkan 36,00% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**(8) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003:215})$$

$$t = \frac{0,80\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,80)^2}} \quad t = \frac{0,80\sqrt{58}}{\sqrt{1-(0,6400)}} \quad t = \frac{0,80(7,616)}{\sqrt{0,3600}}$$

$$t = \frac{6,0928}{0,6000} \quad t = 10,155$$

Untuk t<sub>tabel</sub> angka 60, maka penulis menghitung t<sub>tabel</sub> dengan cara interpolasi yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan tabel t untuk n = 60, dk = n-2 sehingga dk = 58 tidak ada dalam tabel, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk mengetahui nilai t<sub>tabel</sub>-nya dalam tabel t yaitu untuk n = 40, t<sub>tabel</sub>-nya adalah 2,021 dan untuk n = 60 t<sub>tabel</sub>-nya adalah 2,000. Sehingga digunakan rumus interpolasi yaitu :

a : b = c : d

n = 60                      t awal = 40 = 2,021

dk = n - 2                t akhir = 60 = 2,000

n = 58                      α = 0,05 %

(n - t<sub>tabel awal</sub>) : t<sub>tabel akhir</sub> - t<sub>tabel awal</sub> = (X - t<sub>tabel awal</sub>) : t<sub>tabel akhir</sub> - t<sub>tabel awal</sub>

58 - 40 : 60 - 40 = (X - 2,021) : 2,000 - 2,021

18 : 40 = X - 2,021 : - 0,021

20 (X - 2,021) = 18 (- 0,021)

20X - 40,42 = - 0,378

20X = 40,42 - 0,378

20X = 40,798

X = 2,040 (dibulatkan)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dan t<sub>tabel</sub> (10,155 > 2,040). t<sub>hitung</sub> diperoleh 10,155 Sedangkan t<sub>tabel</sub> dengan α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) 2 (58). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap renumerasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang bagus akan mampu meningkatkan renumerasi.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap renumerasi” dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin baik kompensasi maka renumerasi yang dikeluarkan oleh pemerintah akan semakin baik.

**C. Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis maka penulis menggunakan rumus koefisien regresi berganda.

**(1) Analisis regresi berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (kompensasi) dan variabel X<sub>2</sub> (renumerasi) dengan variabel Y (motivasi kerja) secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya yaitu analisis regresi berganda sebagai berikut : Σn = 60; ΣX<sub>1</sub> = 2139; ΣX<sub>2</sub> = 2144; ΣY = 2156; ΣX<sub>1</sub><sup>2</sup> =

$$76527 ; \Sigma X_2^2 = 76894; Y^2 = 77774; \Sigma X_1 Y = 77112; \Sigma X_2 Y = 77254; \Sigma X_1^2 X_2^2 = 76656.$$

65

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus :

- a.  $\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 76527 - \frac{(2139)^2}{60} = 271,65$
- b.  $\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 76894 - \frac{(2144)^2}{60} = 281,73$
- c.  $\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 77774 - \frac{(2156)^2}{60} = 301,73$
- d.  $\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} = 77112 - \frac{(2139)(2156)}{60} = 250,60$
- e.  $\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} = 77254 - \frac{(2144)(2156)}{60} = 212,93$
- f.  $\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 76656 - \frac{(2139)(2144)}{60} = 222,40$

54

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b1, b2 dan a :

40

$$b1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_2 Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(281,73)(250,60) - (222,40)(212,93)}{(271,65)(281,73) - (222,40)^2} = 0,859$$

40

$$b2 = \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_1 Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(271,65)(212,93) - (222,40)(250,60)}{(271,65)(281,73) - (222,40)^2} = 0,077$$

$$a = \frac{\Sigma Y}{n} - b_1 \frac{(\Sigma X_1)}{n} - b_2 \frac{(\Sigma X_2)}{n} = \frac{2156}{60} - 0,859 \frac{(2139)}{60} - 0,077 \frac{(2144)}{60} = 2,559$$

Jadi persamaan regresi ganda :

78

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,559 + 0,859 + 0,077$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:  $y = a + bx_1 + bx_2$  atau  $y = 2,559$  artinya bahwa apabila nilai  $X_1$  bertambah 1 maka nilai  $y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,859 begitupun pula dengan peningkatan  $X_2$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,077.

19

(2) Analisis Korelasi Ganda

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel pengaruh variabel kompensasi dan remunerasi dengan motivasi kerja digunakan analisis korelasi ganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{\frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y - 2(r_{X_1 Y})(r_{X_2 Y})(r_{X_1 X_2})}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{\frac{(0,87)^2 + (0,73)^2 - 2(0,87)(0,73)(0,80)}{1 - (0,80)^2}}$$

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{\frac{(0,7569) + (0,5329) - 1,01616}{1 - (0,64)}}$$

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{\frac{1,2898 - 1,01616}{1 - (0,64)}}$$

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{\frac{0,27364}{0,36}} \quad R_{X_1 X_2 \cdot Y} = \sqrt{0,7601}$$

11

$$R_{X_1 X_2 \cdot Y} = 0,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan remunerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat.

(3). Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi :

$$r^2 = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2003:230})$$

$$kd = (0,87)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,7569 \times 100 \%$$

$$kd = 75,69 \%$$

46

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh kompensasi dan remunerasi terhadap motivasi kerja dapat diterima.

(4) Uji F (Hipotesis)

Selanjutnya untuk menganalisis Uji kelinieran dan uji signifikansi, digunakan analisis Variasi (ANOVA) Sehingga dihasilkan nilai  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  ini akan di bandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Untuk menganalisis uji anava dapat digunakan teknik analisis sebagai berikut :

$$JK(T) = Y \cdot Y = (2156) \cdot (2156) = 4648336$$

$$JK(a) = n Y^2 = 60 \cdot (77774) = 4666440$$

$$JK(Reg) = a(Y \cdot Y) - (n Y^2) = (2,559)(2156 \cdot 2156) - (60 \cdot 77774) = (11895091,82) - (4666440) = 7228651,82$$

$$KT(Reg) = \frac{JK(Reg)}{2} = \frac{7228651,82}{2} = 3614325,91$$

$$JK(Td) = (n Y^2) - (Y \cdot Y)$$

$$\begin{aligned}
 &= (60.77774) - (2156.2156) \\
 &= (4666440) - (4648336) \\
 &= 18104 \\
 \text{JK(S)} &= \text{Jk(Reg)} - \text{Jk(Td)} \\
 &= (3614325,91) - (18104) \\
 &= 3596221,91 \\
 \text{KT(S)} &= \frac{\text{JK(S)}}{n - 2 - 1} \\
 &= \frac{(3596221,91)}{60 - 2 - 1} \\
 &= 63091,61 \\
 \text{F hitung} &= \frac{\text{KT(Reg)}}{\text{KT(S)}} \\
 &= \frac{(3614325,91)}{(63091,61)} \\
 &= 57,287
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.** Daftar Anava Untuk Regresi Linier Berganda  $Y = 2,559 + 0,859 X_1 + 0,077 X_2$

Sumber Variasi	dk	Jk	KT	f
Total	60	4648336		
Koefisien	1	4666440		
Regresi (Reg)	2	7228651,8	3614325,9	
Total Dikorasi(TD)	2	18104		
Sisa (S)	60-2-1	3596221,9	63091,6	57,287

Adapun kaidah signifikansi adalah sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} \geq \text{Nilai } F_{tabel}$ , Maka tolak  $H_0$  artinya signifikansi.
- Jika  $\text{Nilai } F_{hitung} \leq \text{Nilai } F_{tabel}$ , Terima  $H_0$  artinya tidak signifikansi.

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  57,287. Lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,37 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yaitu signifikan kompensasi dan remunerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis.

### 3.4 Pembahasan

#### A. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Dari sepuluh item pertanyaan tentang indikator kompensasi dituntut punya gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan. Penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja miliki skor terendah yaitu 201, dengan alternatif jawaban responden mayoritas pada item pertanyaan penghargaan dan pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja, sedangkan upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja memiliki skor tertinggi yaitu 231 jadi dengan demikian responden menjawab mayoritas upah yang diberikan pada pegawai disesuaikan dengan senioritas bekerja bukan melihat dilihat dari pengertian dari pihak atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk memperbaiki kondisi kerja.

Hal ini terlihat dari skor total jawaban responden yang dicapai adalah sebesar 2139 dari skor maksimal 3050. Selanjutnya dapat dilihat bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang "baik" terhadap keseluruhan indikator kompensasi yang disebarkan kepada pegawai di Kodim 0613 Ciamis.

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, sesuai tabel 3.3 artinya kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan sisanya 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (58) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,429$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### B. Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Remunerasi sendiri memiliki pengertian kesejahteraan pegawai sebagai setiap bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Sistem penggajian merupakan bagian dari remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja.

Dengan adanya renumerasi diharapkan motivasi kerja akan bertambah sehingga adanya penyelesaian secara teratur dari kegiatan-kegiatan kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kodim 0613 Ciamis.

Dari sepuluh item pertanyaan tentang indikator renumerasi dituntut punya ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin. Motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju memiliki skor terendah yaitu 199, dengan alternatif jawaban responden mayoritas pada item pertanyaan motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju. Sedangkan kepuasan kerja pegawai merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis dan setiap tugas yang dibebankan harus dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab memiliki skor tertinggi yaitu 232. Sebagian besar responden menjawab merasa puas menjadi pegawai Kodim 0613 Ciamis dan tugas yang dibebankan dilaksanakan dengan penuh disiplin dan rasa tanggung jawab bukan melihat motivasi pegawai dalam bekerja selalu berpikir untuk lebih maju.

Hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,73 dalam kategori kuat, sesuai tabel 3.3 artinya renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat. Renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53,29%. Sedangkan sisanya 46,71% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (58) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,129$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### C. Pengaruh Kompensasi dan Renumerasi terhadap Motivasi Kerja pada Kodim 0613 Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan renumerasi terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda yang menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel kompensasi dan renumerasi akan berdampak pada motivasi kerja.

Hubungan antara kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,87 dalam kategori sangat kuat, artinya kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis

memiliki hubungan sangat kuat. kompensasi dan renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,69%. Sedangkan 24,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F bahwa nilai F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sehingga hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Diketahui bahwa  $F_{hitung} = 57,287$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,37$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yaitu kompensasi dan renumerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian dengan tujuan pada deskripsi dan pembahasan hasil dari penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan dan dilaksanakan pada Kodim 0613 Ciamis adalah baik. Hal tersebut dari hasil tanggapan responden dengan indikator penelitian yang meliputi gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan dan kesejahteraan karyawan, meskipun kesejahteraan karyawan harus mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan. Sedangkan hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Renumerasi yang diberikan pada pegawai Kodim 0613 Ciamis adalah baik. Hal tersebut dari hasil tanggapan responden dengan indikator penelitian yang meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin, meskipun motivasi pegawai dalam bekerja dan selalu berpikir lebih maju harus lebih ditingkatkan. Sedangkan hubungan antara renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan kuat, dan renumerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja pada Kodim 0613 Ciamis sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden dengan indikator adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hubungan antara kompensasi dan renumerasi dengan motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis memiliki hubungan sangat kuat, dan secara bersama-sama ketiga variabel yaitu

kompensasi dan remunerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di Kodim 0613 Ciamis, artinya bahwa hipotesis yang penulis ajukan yaitu kompensasi dan remunerasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima atau teruji kebenarannya

#### BIBLIOGRAPHY

- Buchari Alma, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Peyedia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali Pres.
- Efendi, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Gibson. Ivancevich dan Donnelly, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi*, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2001 *Tata Cara Kerja dan Produktivitas Kerja*: Bandung : Mandar Maju
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan kelibelas, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- ,2001. *Manajemen Personalialia (terjemahan)*, Jakarta Erlangga.
- ,2002. *Penghargaan dan Remunerasi Tenaga Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- ,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Bandung : IKOPIN..
- ,2006. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung Sinar Baru
- Hari Budiman, 2011, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta: Karya Utama
- J. Ravianto, 2000, *Manajemen Kinerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinicki, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Bandung : IKOPIN..
- Mohamad Surya, 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Mulyasa, 2002. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta: Karya Utama
- Munandar, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga FE-UI.
- Nainggolan. 2003. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* : Pustaka Dian : Jakarta
- Newstrom dan Davis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* Jilid 2, Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, Alek S, 2001, *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta, Graha Indonesia.
- Rachardus Eko Indrajit dan Rachardus Djokopranoto, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Robbins.2002. *Manajemen Kualitas*. Yogyakarta: Univ. Atma Jaya Yogyakarta.
- Sastrowardoyo, 2002, *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Reneka Cipta
- Sarwoto, 2001, *Motivasi Kerja*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung Sinar Baru.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Organisasi Kepemimpinan & Prilaku Administrasi* : PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil Bandung : Refika Aditama
- Sugiyama, G. A. 2008. *Metode Riser Bisnis dan Manajemen*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta Bandung Cetakan kelima 2003.
- ,2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Alfabeta. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi IV, Jakarta: Penerbit PT. RINEKA CIPTA
- Winardi. 2007 *Rumus dan Data dalam Analisis Statistikaan* Penerbit Alfabeta Bandung
- Wahjosumidjo, 2004. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.

# PENGARUH KOMPENSASI DAN RENUMERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi pada KODIM 0613 Ciamis)

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://theadventureofnur.blogspot.com">theadventureofnur.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://thesis.umy.ac.id">thesis.umy.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	1%
4	<a href="http://marianajanuarta.blogspot.com">marianajanuarta.blogspot.com</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
6	<a href="http://www.unisbank.ac.id">www.unisbank.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://staffnew.uny.ac.id">staffnew.uny.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1%
9	<a href="http://widyanet60.blogspot.com">widyanet60.blogspot.com</a>	

---

Internet Source

<1%

---

10

[ejournalmalahayati.ac.id](http://ejournalmalahayati.ac.id)

Internet Source

<1%

---

11

[journal.stiem.ac.id](http://journal.stiem.ac.id)

Internet Source

<1%

---

12

[www.docstoc.com](http://www.docstoc.com)

Internet Source

<1%

---

13

[journals.ums.ac.id](http://journals.ums.ac.id)

Internet Source

<1%

---

14

[e-journal.upstegal.ac.id](http://e-journal.upstegal.ac.id)

Internet Source

<1%

---

15

Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

Student Paper

<1%

---

16

[repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<1%

---

17

[lppm.unpam.ac.id](http://lppm.unpam.ac.id)

Internet Source

<1%

---

18

Romsa Endrekson. "Gaya Kepemimpinan Inovatif Progresif Pemerintah Desa dalam Pengambilan Keputusan Penyusunan APBDes", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2019

Publication

<1%

---

19	<a href="http://jurnal.stiepas.ac.id">jurnal.stiepas.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	<a href="http://documents.mx">documents.mx</a> Internet Source	<1%
21	Submitted to Universitas Bung Hatta Student Paper	<1%
22	<a href="http://fe.unira.ac.id">fe.unira.ac.id</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1%
24	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
25	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1%
26	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1%
27	<a href="http://eprints.unpam.ac.id">eprints.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1%
28	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1%
29	<a href="http://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://blogsainulh.wordpress.com">blogsainulh.wordpress.com</a> Internet Source	<1%

<1%

31

[repository.unigal.ac.id:8080](https://repository.unigal.ac.id:8080)

Internet Source

<1%

32

[dokumen.tips](https://dokumen.tips)

Internet Source

<1%

33

[brustamulul.blogspot.com](https://brustamulul.blogspot.com)

Internet Source

<1%

34

[dodogusmao.wordpress.com](https://dodogusmao.wordpress.com)

Internet Source

<1%

35

[repository.ipb.ac.id](https://repository.ipb.ac.id)

Internet Source

<1%

36

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

<1%

37

[www.readbag.com](https://www.readbag.com)

Internet Source

<1%

38

[jurnal.univpgri-palembang.ac.id](https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id)

Internet Source

<1%

39

Tri Wahono, Syafrial Syafrial, Arwin Arwin.  
"KONTRIBUSI KEKUATAN OTOT LENGAN  
DAN KELINCAHAN TERHADAP HALF  
NELSON PADA ATLET GULAT PROVINSI  
BENGKULU", KINESTETIK, 2017

Publication

<1%

40	<a href="http://uharsputra.files.wordpress.com">uharsputra.files.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
41	I Made Wita, I Made Kartika. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Mitra Bali Srisedana Mandiri Di Ubud", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication	<1%
42	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1%
43	<a href="http://ml.scribd.com">ml.scribd.com</a> Internet Source	<1%
44	Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1%
45	<a href="http://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	<1%
46	<a href="http://www.wancs.blogspotcom.blogspot.com">www.wancs.blogspotcom.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
47	<a href="http://komiteantikorupsintb.wordpress.com">komiteantikorupsintb.wordpress.com</a> Internet Source	<1%

48	Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1%
49	<a href="http://septianino.blogspot.com">septianino.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
50	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1%
51	<a href="http://ojs.uho.ac.id">ojs.uho.ac.id</a> Internet Source	<1%
52	<a href="http://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	<1%
53	<a href="http://digilib.sunan-ampel.ac.id">digilib.sunan-ampel.ac.id</a> Internet Source	<1%
54	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
55	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
56	Jayatri Manda Sari, La Harudu. "PERSEPSI MASYARAKAT NELAYAN PESISIR TENTANG PENTINGNYA PENDIDIKAN FORMAL DI DESA LATAWE KECAMATAN NAPANO	<1%

# KUSAMBI KABUPATEN MUNA BARAT", Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi, 2018

Publication

57

[leuwiliang-bogor.blogspot.com](http://leuwiliang-bogor.blogspot.com)

Internet Source

<1%

58

Mirnawati Mirnawati, Edy Karno, Abdullah Igo B.D. "PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU JAMBU METE PADA UD. METE MUBARAQ LOMBE KOTA KENDARI", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2019

Publication

<1%

59

[journal.unsil.ac.id](http://journal.unsil.ac.id)

Internet Source

<1%

60

[jurnal.uinsu.ac.id](http://jurnal.uinsu.ac.id)

Internet Source

<1%

61

Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat", Jurnal Soshum Insentif, 2018

Publication

<1%

62

[fialutfiahakts1.blogspot.com](http://fialutfiahakts1.blogspot.com)

Internet Source

<1%

63

[jurnalmahasiswa.unesa.ac.id](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id)

Internet Source

<1%

64	<a href="http://www.ejournal-s1.undip.ac.id">www.ejournal-s1.undip.ac.id</a> Internet Source	<1%
65	<a href="http://ejournal.iaida.ac.id">ejournal.iaida.ac.id</a> Internet Source	<1%
66	<a href="http://bagawanabiyasa.wordpress.com">bagawanabiyasa.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
67	Submitted to Universiti Sains Malaysia Student Paper	<1%
68	Submitted to Great Oak High School Student Paper	<1%
69	Jujun Jamaludin. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN NASABAH UNTUK MENJADI DEBITUR PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP ANTAPANI BANDUNG", Jurnal MAPS (Manajemen dan Perbankan Syariah), 2018 Publication	<1%
70	<a href="http://wordskripsi.blogspot.com">wordskripsi.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
71	<a href="http://inggadevaa.blogspot.com">inggadevaa.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
72	<a href="http://jurnaljipsya.org">jurnaljipsya.org</a> Internet Source	<1%
73	<a href="http://ar.scribd.com">ar.scribd.com</a> Internet Source	<1%

---

74

[proceeding.sentrinov.org](http://proceeding.sentrinov.org)

Internet Source

<1%

---

75

Nyoman Dwika Ayu Amrita, I Gusti Ayu Ketut Nataliani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Interbuana Di Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018

Publication

<1%

---

76

Ilham Solihin, Nandang S. Zenju, Denny Hernawan. "PENGARUH PENGAWASAN LURAH TERHADAP KINERJA STAFF DALAM PENGELOLAAN PROGRAM PEREKAMAN E-KTP DI KELURAHAN MARGAJAYA KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR", JURNAL GOVERNANSI, 2017

Publication

<1%

---

77

[cloud.stikes-senior.ac.id](http://cloud.stikes-senior.ac.id)

Internet Source

<1%

---

78

[jurnal.untag-sby.ac.id](http://jurnal.untag-sby.ac.id)

Internet Source

<1%

---

79

[repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id)

Internet Source

<1%

---

80

[st293545.sitekno.com](http://st293545.sitekno.com)

Internet Source

<1%

---

81 Siti N. Marasabessy, Steward K. Mengko, Ora I. Palandeng. "BENDA ASING ESOFAGUS DI BAGIAN/SMF THT-KL BLU RSUP PROF. Dr. R. D. KANDOU MANADO PERIODE JANUARI 2010 - DESEMBER 2014", e-CliniC, 2015  
Publication <1%

---

82 Raihana Kaplale. "Analisis tingkat usahatani kakao (*Theobroma cacao* L) studi kasus di Desa Latu Kecamatan Amalatu Kabupaten Seram Bagian Barat", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2011  
Publication <1%

---

83 [danspurnomo.blogspot.com](http://danspurnomo.blogspot.com)  
Internet Source <1%

---

84 [mediatajam.com](http://mediatajam.com)  
Internet Source <1%

---

85 [tr.scribd.com](http://tr.scribd.com)  
Internet Source <1%

---

86 [blog.binadarma.ac.id](http://blog.binadarma.ac.id)  
Internet Source <1%

---

87 [ojs.unik-kediri.ac.id](http://ojs.unik-kediri.ac.id)  
Internet Source <1%

---

88 [digilib.unisayogya.ac.id](http://digilib.unisayogya.ac.id)  
Internet Source <1%

---

89 M Salam, Fajar Surya Ningsih. "Pengaruh

Penerapan Model Pembelajaran Number Head Together Terhadap Motivasi Belajar Pkn Siswa Sekolah Dasar", Jurnal Gentala Pendidikan Dasar, 2016

Publication

<1%

90

Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On