

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto

Syuja Sobri Al Anshari <sup>a</sup>, Elfiswandi <sup>b</sup>, Ramdani Bayu Putra <sup>c\*</sup>, Hasmaynelis Fitri <sup>d</sup>

<sup>a,b,c,d</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia.

## ABSTRACT

This study aims to assess how much, the effect of work motivation and work compensation on employee performance with the covid-19 pandemic as a moderating variable. The method of collection was done by distributing questionnaires, with a sample of 50 respondents in the population of the X Koto Sub-District Office, Tanah Datar. The analytical method used is Moderated Regression Analysis (MRA) using SPSS 26 data processing tool. The results show that (1) There is a positive and significant influence on Work Motivation on Employee Performance at the X Koto Sub-District Office, Tanah Datar. (2) There is a positive and significant effect of Work Compensation on Employee Performance at the X Koto Sub-District Office, Tanah Datar. (3) The Covid-19 pandemic can weaken the influence of Work Motivation on Employee Performance at the X Koto Tanah Datar Sub-District Office. (4) The covid-19 pandemic can weaken the influence between Work Compensation on Employee Performance at the X Koto Tanah Datar Sub-District Office. The contribution of work motivation and work compensation variables to employee performance is 0.525 or 52.5% while the remaining 0.475 or 47.5% is influenced by other variables.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar, Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi. Metode pengumpulan dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner, dengan sampel 50 responden pada populasi Kantor Camat X Koto, Tanah Datar. Metode analisis yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan alat pengolahan data SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X koto, Tanah Datar. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X koto, Tanah Datar. (3) Pandemi Covid-19 dapat memperlemah pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X Koto Tanah Datar. (4) Pandemi covid-19 dapat memperlemah pengaruh antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X Koto Tanah Datar. Sumbangan variabel variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,525 atau 52,5% sedangkan sisanya sebesar 0,475 atau 47.5% dipengaruhi variabel lain.

## ARTICLE HISTORY

Received 18 April 2022

Accepted 30 May 2022

## KEYWORDS

Work Motivation; Work Compensation; Employee Performance; Covid-19 Pandemic.

## KATA KUNCI

Motivasi Kerja; Kompensasi Kerja; Kinerja Karyawan; Pandemi Covid-19.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepasakan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, suatu organisasi dapat terlaksana dan berkembang untuk tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai, karena pada saat ini era globalisasi yang merupakan era persaingan mutu. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang dapat menghambat perkembangan dalam suatu organisasi tersebut. Kecamatan merupakan suatu wilayah administrasi yang dikelola oleh pemerintah daerah. Kecamatan dipimpin oleh camat yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang ekonomi, pembangunan, pariwisata, olahraga, kesejahteraan rakyat serta pelayanan umum lainnya yang diserahkan bupati terhadap camat tersebut. Kantor camat berisikan sumber daya manusia yang memiliki tugas yang diberikan camat dengan bagiannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas Sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi, karena sumber daya yang berkualitas akan membuat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut beberapa ahli, seperti yang diungkapkan oleh Wibowo dalam (Putra, 2016). kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Suatu organisasi bukan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Putra, 2020). Putra (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Selain kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi kompensasi kerja. Menurut Sherlie & Hikmah (2020) kompensasi adalah merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Rahmanita (2020) virus corona adalah kependekan nama dari nama virus *severe acute respiratori syndrome coronavirus 2*. Nama virus ini kemudian dipersingkat menjadi SARS-CoV-2. SARS-CoV-2 menyerang system pernafasan. Penyakit yang ditimbulkan oleh SARS-CoV-2 disebut sebagai covid-19 dapat menyebabkan infeksi berat pada paru-paru, hingga kematian. Pada tanggal 11 maret 2020 WHO (*world health organization*, 2020) mengumumkan covid-19 sebagai pandemic global. setelah pengumuman itu beberapa negara bahkan Indonesia melarang warga negara asing masuk ke dalam negara termasuk dilakukannya Batasan pada pengiriman barang atau pemasok barang dari luar negeri. Berdasarkan absensi kehadiran karyawan kantor camat x koto, tanah datar. Berikut Tabel 1 yang menunjukkan absensi Mei 2021- April 2022

Tabel 1. Absensi karyawan Kantor Camat X Koto Tanah Datar  
Mei 2021-April 2022

No	Bulan	Jumlah Absensi Mei 2021-Mei 2022				Jumlah
		Keterlambatan	Cuti	Cuti Pengecualian	Cepat Pulang	
1	Mei	46	12	0	7	65
2	Juni	43	8	0	29	80
3	July	47	2	8	33	90
4	Agustus	49	6	6	28	89
5	September	46	1	7	9	63
6	Oktober	13	2	8	6	29
7	November	64	5	20	4	93
8	Desember	48	0	21	9	78
9	Januari	82	0	7	3	92
10	Februari	56	0	18	3	77
11	Maret	61	0	8	2	71
12	April	27	0	8	4	39

Sumber : data Kantor Camat X Koto, Tanah Datar.

Dari data yang diperoleh data absensi karyawan pada 1 tahun terakhir yaitu pada bulan mei 2021 sampai bulan april 2022 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jumlah absensi karyawan tiap bulannya, terutama pada jumlah angka keterlambatan tiap bulannya. Jumlah angka keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan januari 2022. Berdasarkan tabel di atas masih banyaknya angka cuti dan cuti pengecualian yang dapat berdampak mengganggu jalannya pelaksanaan aktivitas kerja karyawan. Dan masih banyak karyawan yang kurang disiplin karna melanggar jam kerja dengan pulang yang dimana karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat X Koto, Tanah Datar?<sup>1</sup> Apakah kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat X Koto, Tanah Datar?<sup>2</sup> Apakah pandemi covid-19 berpengaruh dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat X Koto, Tanah Datar?<sup>3</sup> Apakah pandemi covid-19 berpengaruh dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat X Koto, Tanah Datar?<sup>4</sup>. Tujuan dalam penelitin ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat X Koto, Tanah Datar<sup>1</sup>. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat X Koto, Tanah Datar<sup>2</sup>. Untuk mengetahui pengaruh pandemi covid-19 dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat X Koto, Tanah Datar<sup>3</sup>. Untuk mengetahui pengaruh pandemi covid-19 dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Camat X Koto, Tanah Datar<sup>4</sup>.

## 2. Metode

### 2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor camat yang beralamat di Jl. Raya Padang Panjang-Bukittinggi, Panyalaian, Kecamatan. Sepuluh koto, kabupaten tanah datar, Sumatera Barat 25173. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengedaran kuesioner. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan data dan menganalisa dari angka-angka dalam catatan instansi yang bersangkutan. Alat Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26, 2022. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja

karyawan dengan pandemic covid-19 sebagai variabel moderating.

## 2.2 Variabel Operasional

Menurut (Syahrums & Salim, 2012) variabel penelitian adalah bentuk konkrit dari kerangka konsep yang telah disusun tadi. Kerangka konsep adalah bentuk abstraksi yang masih memerlukan “penerjemahan” kedalam bentuk praktis. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel yang mempengaruhi variabel dependen dan independen (variabel moderating). Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu:

- 1) Variabel dependen (terikat)  
variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu variabel dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja (Y).
- 2) Variabel independen (bebas)  
variabel independen disebut juga variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2).
- 3) Variabel moderating  
Variabel intervening merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini variabel moderating yaitu pandemic COVID-19 (Z).

## 2.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Siyoto & Sodik, 2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dikantor camat x koto tanah datar. pegawai yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang memiliki keterikatan terhadap instansi. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh/sensus, dikatakan sampel jenuh atau sensus sebab pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel ketika dibawah 100 responden. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu sebanyak 50.

## 2.4 Teknik Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2015) uji regresi berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya. Hubungan ini biasanya disampaikan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1} = Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 Z + \beta_6 X_2 Z + \beta_7 X_3 Z + \varepsilon$$

### 2) Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

#### c. Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rule of item</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,856	0,6	Realiable
2	Motivasi Kerja	0,884	0,6	Realiable
3	Kompensasi Kerja	0,829	0,6	Realiable
4	Pandemi Covid-19	0,906	0,6	Realiable

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Dari diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reabilitas atas variabel penelitian menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6. Untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realible* (handal).

#### 1) Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Sebelum Dimoderasi Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.806	5.152		1.515	.136
Motivasi Kerja	.541	.098	.574	5.536	.000
Kompensasi Kerja	.341	.110	.322	3.105	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 7806 + 0,541 X_1 + 0,341 X_2 + e$$

Implementasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta 7.806 artinya apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap sebesar Konstanta 7.806.
- Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,541 artinya apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ), sebesar satuan, dengan asumsi Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,541.
- Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,341 artinya apabila Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,341.

Tabel 4. Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) Sesudah Variabel Moderating Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-68,409	35,366		-1,934	,060
Motivasi Kerja	1,270	,644	1,349	1,971	,055
Kompensasi Kerja	1,341	,855	1,265	1,569	,124
Pandemi Covid-19	2,144	,889	2,653	2,411	,020
Motivasi Kerja_Pandemi Covid-19	-,022	,016	-1,833	-1,434	,159
Kompensasi_Pandemi Covid-19	-,026	,021	-1,892	-1,273	,210

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = -68,409 + 1,270X_1 + 1,341X_2 - 0,022(X_1 \cdot Z) - 0,026(X_2 \cdot Z) + e$$

- Konstanta sebesar -68,409, jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pandemi Covid-19 ( $Z$ ), Motivasi dimoderasi Pandemi Covid-19 ( $X_1 \cdot Z$ ), Kompensasi dimoderasi Pandemi Covid-19 ( $X_2 \cdot Z$ ), diabaikan atau bernilai 0 maka konstanta sebesar 68,409.
- Koefisien regresi (positif(searah) sebesar 1,270 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan 1,270.
- Koefisien regresi (positif(searah) sebesar 1,341 artinya apabila Kompensasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan 1,341.
- Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,022, artinya apabila motivasi dimoderasi covid-19 ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengalami penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,022.
- Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,026, artinya apabila motivasi dimoderasi covid-19 ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengalami penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,026.

## 2) Uji Hipotesis

### a. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.505	3.440	1.160

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh angka  $R^2$  ( $R$  square) sebesar 0,525 atau 52,5% hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,525 atau 52,5% sedangkan sisanya sebesar 0,475 atau 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	615.207	2	307.603	25.988	.000 <sup>b</sup>
Residual	556.313	47	11.836		
Total	1171.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukan bahwa tingkat nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung}$  25.988, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Pernyataan	Sig	Pembanding	Hasil Hipotesis
1	H1	Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan	0,000	0,05	Diterima
2	H2	Diduga Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,003	0,05	Diterima
3	H3	Diduga Pandemi Covid-19 memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,159	0,05	Ditolak
4	H4	Diduga Pandemi Covid-19 memoderasi Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,210	0,05	Ditolak

## c. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Sebelum Moderasi

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	5.536	2.011	0,000
Kompensasi Kerja ( $X_2$ )	3.105	2.011	0,003

Sumber: data primer (diolah) SPSS26, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel  $5.536 > 2,011$ , variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel  $3,105 > 2,011$ . Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), Variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



### 3.2 Pembahasan

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $5,536 > 2,011$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khalid & Rianto, 2020) bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Putra, 2020) bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3,105 > 2,011$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Sulaeman et al., 2021) bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati, 2020) bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Moderasi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja  
Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 masuk sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa hasil interaksi variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Hasil signifikan  $0,159$  hal ini menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 tidak mampu memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja yang Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini belum ada ditemukan dengan Pandemi Covid-19 yang memoderasi Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Moderasi Pandemi Covid-19 Terhadap Kompensasi Kerja  
Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 masuk sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa hasil interaksi variabel Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Hasil signifikan  $0,210$  hal ini menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 tidak mampu memoderasi Pengaruh Kompensasi yang Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini belum ada ditemukan dengan Pandemi Covid-19 memoderasi Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 4. Kesimpulan

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X koto, Tanah Datar. Dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $5,536 > 2,011$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat X koto, Tanah Datar. Dengan nilai signifikan.  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3,105 > 2,011$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 3) Pandemi covid-19 dapat memperlemah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat x koto tanah datar. dengan Hasil signifikan  $0,159$  hal ini menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 tidak mampu memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja yang Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



- 4) Pandemi covid-19 dapat memperlemah pengaruh antara Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat x koto tanah datar. dengan Hasil signifikan 0,210 hal ini menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 tidak mampu memoderasi Pengaruh Kompensasi yang Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Ucapan Terima Kasih

Saya berterima kasih kepada seluruh pegawai kantor camat x koto yang telah membantu saya dalam memberikan data dan informasi melalui kuesioner yang telah disebar. Terima kasih juga kepada pembimbing yang telah membimbing saya dalam melakukan penelitian ini.

### Referensi

- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation , Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Adminitrasi Publik*, 10(1), 99–111.
- Khalid, J., & Rianto, E. (2020). Pengaruh Motivasi Eksternal, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. *Jurnal Human Capital Development*, 7(2), 32–43.
- Putra, R. B. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Antecedent. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5(1), 95–110.
- Putra, R. B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–62. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Rahmanita, F. (2020). Analisis Pengaruh Peran Ganda Pada Perawat Wanita Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora*, 4(1), 1–6.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *No Title* (Ayup (ed.)).
- Sugiyono. (2015). *METLIT SUGIYONO.pdf* (p. 336).
- Sulaeman, A., Suryani, N. Iliis, Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf*.
- Wibowo. (2019). *Kepemimpinan dalam Innovative Governance*. 1–7.