

PENGARUH PENINGKATAN COVID-19, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TERMINAL TIPE A PANDAAN PASURUAN

Penulis : Dimas Ifan Nuji

Kontributor : Dr. Hj. Sri Rahayu,SE.,MM Dr.Ir.H. Sundjoto.,MM

Program Studi Manajemen

Email : dimazifan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan *covid-19*, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 34 pegawai. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi berganda (R^2) sebagai uji hipotesis. Pengujian data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

Kata Kunci : peningkatan covid-19, kompensasi, motivasi, kinerja,

ABSTRACT

The research was conducted with the aim of analyzing the motivation to increase covid-19, compensation and work motivation on the performance of the terminal employee type A Pandaan Pasuruan. This research is included in the type of quantitative research, with a sample size of 34 employees. Retrieval of data in this study in the form of a questionnaire using a Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression, with partial test (t test), simultaneous test (F test) and multiple determination coefficient test (R²) as hypothesis testing. Data testing was carried out with the help of the SPSS version 25 program.

Keywords : increase in covid-19, compensation, motivation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung berdampak pada motivasi pegawai, dan pegawai pelayanan publik khususnya lebih rentan tertular virus Covid-19. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi pelayanan publik seperti Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan di Jawa Timur. Berbagai kebijakan pemerintah telah meminimalkan penggunaan fasilitas umum seperti bus dan angkutan umum. Bahkan pada Agustus 2020, pemerintah melumpuhkan semua jenis angkutan umum, termasuk bus antarkota dan antarnegara bagian. Tentu

saja, ini mempengaruhi perilaku bisnis internal staf.

Rumusan Masalah

Bersumber dari narasi permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, diperoleh pembahasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Apakah peningkatan Covid-19 mempengaruhi kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?

4. Apakah kenaikan Covid-19, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Dari penjelasan tersebut diatas serta perumusan permasalahan yang ada, ditemukan beberapa tujuan dari penulisan studi penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh peningkatan covid-19 terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.
4. Untuk menganalisis kenaikan Covid-19, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.

Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis
Memberi penulis wawasan tambahan tentang remediasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja Covid-19, dan membandingkan teori yang dipelajari dengan praktik dunia nyata.
2. Aspek Praktis
Hasil penelitian ini menyarankan adanya pertimbangan tambahan mengenai kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut di masa pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung.
3. Aspek Ilmu Pengetahuan
Sebagai tambahan informasi, pengetahuan, wawasan, dan pemikiran ilmiah untuk memecahkan masalah penelitian yang akan datang, hal ini dapat dijadikan bahan perbandingan atau referensi bagi penulis lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkenegara (2013: 3) maksud dan tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam rangka meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan mengambil langkah-langkah yang ditargetkan untuk meningkatkan produktivitas staf, absensi yang lebih rendah, dan memperkuat loyalitas karyawan dalam menghadapi perputaran, peningkatan kinerja secara keseluruhan dapat ditunjukkan. Praktik MSDM, dapat dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Perencanaan dan akuisisi
2. Peningkatan serta evaluasi
3. Melakukan penggantian dan melindungi
4. Relasi antar pegawai

Peningkatan Covid-19

Coronavirus adalah keluarga besar virus yang menyebabkan berbagai penyakit pada manusia dan hewan. Manusia secara teratur tertular penyakit pernapasan dan infeksi pernapasan darinya, mulai dari flu biasa hingga kondisi serius seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS). Sebanyak 1.528 kasus telah dikonfirmasi pada 31 Maret 2020, dan 136 orang telah meninggal dunia. 10 Angka kematian akibat Covid-19 tertinggi di Asia Tenggara adalah 8,9% di Indonesia.

Indikator Covid-19

Menurut Budimanta dalam Soehardi, Permatasar dan Sihite (2020), pandemi Covid-19 memiliki beberapa indikator:

1. Risiko penularan COVID-19 melekat di semua sektor ekonomi.
2. Manajemen risiko ekonomi dan kesehatan
3. Uji setidaknya 5% dari populasi
4. Kontak pemantauan dan ketersediaan peralatan seperti alat pelindung diri (APD)
5. protokol kesehatan
6. promosi
7. diarahkan

Kompensasi

Kompensasi adalah keuntungan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, biasanya dibayarkan secara teratur. Kompensasi

karyawan harus mampu mengembangkan kegairahan dan komitmen terhadap pekerjaannya (Hamid, 2014: 141). Kompensasi mengacu pada dana atau manfaat yang ditawarkan kepada pekerja sebagai pembayaran atas kerja mereka. Kompensasi mengacu pada apa pun yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka.

Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum, kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu (Aisyah, 2019:7):

1. **Kompensasi finansial**
Kompensasi moneter adalah kepuasan karyawan terhadap dirinya sendiri dan waktunya, pekerjaan fisik atau mentalnya. Imbalan moneter juga mencakup kepuasan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dalam bentuk penugasan yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang pengakuan, rasa pencapaian, dan peluang promosi melalui manajemen. Ada dua jenis imbalan uang: bonus, komisi, bonus, komisi, dan bonus. Cakupan keuangan tidak langsung seperti kesehatan, kesejahteraan, manfaat, asuransi liburan dan program.
2. **Kompensasi non finansial**
Penghargaan non-finansial, yaitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, baik fisik maupun mental, yang dapat diberikan dalam bentuk kebijakan kerja yang sehat, bimbingan profesional, rekan kerja yang puas, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Tujuan Kompensasi

Terdapat beberapa tujuan dari pemberian kompensasi, antara lain (Herlintati, 2020:18):

1. Pastikan manajemen dan karyawan bekerja sama.
2. Memenuhi kebutuhan fisik dan sosial karyawan sehingga mereka dapat menemukan kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Lebih mudah mendapatkan karyawan yang tepat untuk organisasi Anda jika program kompensasi Anda dianggap tinggi.

4. Jika kompensasinya murah hati, manajer akan lebih cenderung memotivasi bawahan mereka.
5. Stabilitas pekerjaan bagi karyawan.
6. Tingkatkan disiplin karyawan ketika kompensasi dalam jumlah besar dibayarkan.
7. Adanya promosi dapat meningkatkan kemungkinan terhindarnya perilaku negatif yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
8. Tujuan pengembangan kompensasi bukan untuk menjadi aturan yang keras dan cepat yang harus diperhatikan dan dilaksanakan, melainkan sebagai pedoman skala gaji atau skala gaji karyawan.

Indikator Kompensasi

Berikut beberapa indikator dari kompensasi, yaitu (Wijaya & Andreani, 2015):

1. **Puas terhadap gaji**
Ini menunjukkan hak karyawan atas remunerasi yang diberikan oleh perusahaan.
2. **Puas terhadap fasilitas**
Remunerasi yang dibayarkan kepada karyawan mendukung kelancaran kerja dan menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja.
3. **Puas terhadap tunjangan**
Kompensasi yang ditawarkan didasarkan pada kebijakan perusahaan bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Motivasi

Menurut Afandia (2016:12), motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan kesungguhan, kegembiraan dan kekhidmatan untuk mencapai hasil yang terbaik, lahir dari inspirasi, semangat dan dorongan. Manajer dapat menggunakan motivasi kerja untuk membantu bawahannya bekerja lebih cerdas dan memenuhi harapan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2016:13), ada empat faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja seorang karyawan.

1. Salah satu tujuan karyawan yang bekerja adalah untuk melestarikan kebutuhan hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup memotivasi orang untuk bertindak dan bekerja keras.
2. kebutuhan masa depan. Setelah kebutuhan hidup Anda terpenuhi, seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan masa depan Anda. Untuk menciptakan lingkungan yang tenang, harmonis, dan optimis, diperlukan penerimaan yang cerah dan baik.
3. Kebutuhan harga diri. Karyawan juga mencari prestise seksual dari karyawannya dan masyarakat sekitar.
4. Persyaratan untuk pengakuan keberhasilan. Menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi seseorang secara maksimal dapat menghasilkan kinerja kerja yang sangat memuaskan, yang diperlukan untuk kinerja di tempat kerja.

Indikator Motivasi

Menurut Darmadi (2018:126), karyawan yang termotivasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Upaya untuk menunjukkan intensitas tenaga kerja manusia di tempat kerja. Ini adalah berbagai langkah dan upaya nyata yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan hasil terbaik.
2. kemauan yang kuat. Menunjukkan kemauan seseorang untuk mengarahkan segala upaya untuk mencapai hasil yang maksimal. Alih-alih menyerah ketika Anda gagal, teruslah mencoba sampai Anda mencapai tujuan Anda.
3. Tujuan atau arah yang terhubung ke arah yang diarahkan oleh upaya dan kehendak seseorang.

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) menerangkan bahwa kinerja ialah suatu perolehan dari proses kerja serta perilaku yang didapat pada upaya penyelesaian tanggung jawab yang telah diamanatkan dan rentang waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa hal yang dapat menjadi pengaruh pada faktor sebagai berikut (Kasmir, 2016:189-190):

1. Kemampuan dan kompetensi orang yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melakukan pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang ditentukan. Pengetahuan yang lebih baik juga memastikan kinerja yang baik.
2. Informasi, yaitu informasi tentang pelaksanaan pekerjaan. Seorang karyawan yang tahu bagaimana menyelesaikan pekerjaan juga memberikan hasil kerja yang baik. Informasi membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka.
3. Rencana kerja, yaitu perencanaan kerja, yang dapat memperlancar pencapaian tujuan. Pekerjaan yang terencana dengan baik memudahkan karyawan untuk bekerja dengan benar dan akurat. Rencana kerja akan dibuat sehingga dapat membuat mudah dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Personality, yaitu karakter atau suatu bentuk kepribadian pegawai. Artinya jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik, maka ia selalu bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
5. Motivasi kerja, yaitu motivasi pegawai untuk bekerja. Artinya, ketika seorang karyawan memiliki daya tarik internal yang kuat, maka akan memotivasi atau memaksa karyawan tersebut untuk melakukan yang terbaik. Semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya.
6. Kepemimpinan, yaitu tingkah laku pemimpin pada saat mengatur, mengarahkan dan memberi perintah kepada bawahannya untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu..
7. Gaya manajemen, yaitu sikap atau gaya pemimpin dalam mengatur bawahannya. Jika gaya manajemen sesuai dengan realitas organisasi, maka akan

- diterima oleh karyawan dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.
8. Budaya organisasi, yaitu kebiasaan atau standar yang diadopsi dan diikuti oleh semua orang di perusahaan. Penghormatan seorang karyawan terhadap norma-norma yang berlaku di perusahaan dapat membantunya dalam pekerjaannya.
 9. Kepuasan kerja, yaitu. kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan prestasi kerja. Karyawan yang puas pasti lebih aktif dalam pekerjaannya.
 10. Keadaan sekitar individu selama bekerja. Pekerjaan lebih mudah diselesaikan dalam suasana yang mendorong dan mengkondisikan kinerja karyawan..
 11. Loyalitas, yaitu loyalitas karyawan kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kesetiaan ini dapat ditunjukkan dengan sikap serius dalam bekerja.
 12. Komitmen, khususnya kepatuhan karyawan terhadap setiap aturan atau peraturan yang diterapkan di tempat kerja. Salah satu interpretasi komitmen adalah ingkar janji. Ini berarti bahwa menjaga komitmen membuat perbedaan nyata dalam seberapa baik kinerja karyawan.
 13. Disiplin tempat kerja mengacu pada komitmen karyawan untuk menjalankan kewajibannya dengan serius. Disiplin tempat kerja juga bisa menjadi pelaksanaan rencana.

Indikator Kinerja

Adapun penelitian pada kinerja memiliki indikator sebagai berikut (Kasmir, 2-209):

1. Kualitas, yaitu mengukur kinerja dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kualitasnya juga bisa mendekati menyelesaikan pekerjaan dengan skor sempurna.
2. Kuantitas, yaitu pengukuran kinerja dalam kaitannya dengan jumlah yang diterima. Pada umumnya beberapa pekerjaan telah menetapkan tujuan yang ingin diwujudkan.

3. Waktu, yaitu indikator dalam mengukur kinerja batas waktu yang dipersyaratkan. Sebagai aturan, pekerjaan juga ditentukan oleh batas waktu penyelesaian.
4. Pengendalian biaya, yaitu melakukan pengukuran kinerja menurut biaya pengeluaran kegiatan kerja. Meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalkan biaya tanpa mengorbankan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Pengaruh Covid-19 Terhadap Kinerja

Prestasi adalah tindakan bagaimana mencapai suatu tujuan. Coronavirus disease (Covid-19) adalah pandemi yang mengubah berbagai bidang, termasuk sosial budaya, pendidikan, dan ekonomi. Mempertahankan kinerja perusahaan yang optimal di masa pandemi sendiri merupakan tantangan tersendiri.

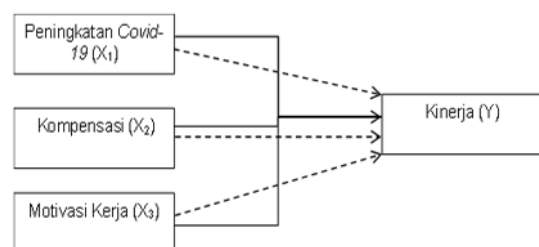
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Yang dimaksud dengan “kompensasi” adalah dana yang diterima pekerja sebagai imbalan atas barang dan jasa langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada pemberi kerja (Sudariyo, Ariwibowo & Sofiati, 2018:11).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:93), motivasi adalah apa yang menggerakkan atau mendorong individu atau kelompok untuk bertindak menuju tujuan organisasi

Kerangka Konseptual



Sumber : Data

Hipotesis

Hipotesis penelitian yang didasarkan pada kajian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan covid-19 berpengaruh

- terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan.
 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan.
 4. Peningkatan covid-19, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam judul penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengadopsi metodologi objektif, mengumpulkan data, dan menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik. (Yusuf, 2017: 43). Tujuan penelitian kuantitatif adalah menghasilkan teori, model, dan/atau hipotesis matematika mengenai proses alam. Prosa pengukuran sangat penting untuk studi penelitian kuantitatif karena menetapkan hubungan penting antara temuan empiris dan artikulasi matematis dari koneksi kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Hermawan dan Yusran (2017:95) mengacu pada semua kelompok individu, benda, atau peristiwa yang menjadi fokus inkuiri. Semua karyawan Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan yang menjadi populasi penelitian ini berjumlah 34 orang.

Sampel

Strategi sampel penelitian ini menggabungkan metode total sampling dengan probability sampling. Total sampling adalah metode pengambilan sampel yang memperhitungkan setiap anggota populasi (Suryani dan Hendriyadi, 2015: 203). Metode ini digunakan karena jumlah keseluruhan kurang dari 100 orang. 34 karyawan membuat sampel penelitian.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Indikator digunakan untuk memberikan petunjuk atau untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Variabel yang dianalisis

dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Independen

a. Peningkatan Covid-19

Peningkatan Covid-19 diukur dengan indikator berikut :

1. Resiko inheren penularan covid-19 untuk setiap sector ekonomi
2. Pengelolaan ekonomi dan resiko kesehatan
3. Massive testing minimal 5 persen dari populasi
4. Contact tracing dan equipment availability seperti Alat Pelindung Diri (APD)
5. Protokol kesehatan
6. Promosi
7. Pengawasan

b. Kompensasi

Segala jenis uang atau insentif yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari usaha mereka dianggap sebagai kompensasi. Indikator berikut digunakan dalam penelitian ini (Wijaya & Andreani, 2015) untuk mengukur kompensasi:

- 1) Gaji yang diterima
- 2) Fasilitas kerja
- 3) Pemberian tunjangan

c. Motivasi Kerja

Stimulus yang datang dari seseorang yang menganggap serius suatu kegiatan adalah motivasi. Berikut indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi (Darmadi, 2018: 126):

- 1) Usaha
- 2) Kemauan keras
- 3) Arah dan tujuan

2. Variabel Dependen

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen penelitian ini. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan kewajiban yang didelegasikan kepada mereka, dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, adalah ungkapan "kinerja". Indikator berikut digunakan untuk menilai kinerja (Kasmir, 2016: 208-2019):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Pengendalian biaya

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner penelitian digunakan untuk

mengumpulkan data. Skala Likert digunakan sebagai ukuran penilaian untuk tanggapan. Skala Likert adalah teknik yang memanfaatkan penskalaan dan digunakan untuk memastikan sikap dan pandangan individu terhadap masalah studi, menurut Yulianto et al. (2018: 83). Skala Likert digunakan dalam penelitian ini dengan lima jawaban sebagai berikut:

Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Yulianto, dkk (2018:64)

Sumber dan Pengumpulan Data

- Data Primer merupakan suatu data yang fokus pada perolehan dari narasumber secara langsung (Gani dan Amalia, 2015:3).
- Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk akhir, biasanya berupa publikasi, atau diolah oleh pihak ketiga (Gani dan Amalia, 2015:3).

Sumber Data

Pada penulisan ini, data diperoleh dari hasil pembagian kuisiонер yang diisi responden yaitu pegawai Terminal Tipe A Pandaan.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data didapat melalui langkah membagikan kuisiонер yang berisi beberapa pertanyaan secara langsung kepada responden sehingga peneliti mendapatkan hasil atau jawaban data dari responden secara langsung.

Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dengan menggunakan uji korelasi, validitas penelitian ini diuji; data yang valid adalah data yang korelasi keseluruhannya lebih dari 0,2 (Sufren dan Natanael, 2014: 56).

b. Uji Reliabilitas

Dengan uji statistik Cronbach Alpha

(α), dependabilitas dapat dievaluasi dengan menggunakan SPSS. Jika suatu variabel atau komponen memiliki nilai cronbach alpha lebih baik dari 0,60 maka dianggap dependable (Sufren dan Natanael, 2014:56). Parameter pengujianya adalah :

- Angka alpha > 0.60 maka reliable
- Angka alpha \leq 0.60 maka tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji kenormalan adalah untuk memastikan apakah data yang diberikan konsisten dengan keadaan normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan kenormalan, dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka uji tersebut dikatakan normal (Santoso, 2018:50).

2. Uji Linieritas

Uji linier memiliki fokus pada model yang boleh atau tidak boleh digunakan. Tingkat signifikansi 0,05 adalah ukuran apakah model layak atau tidak. Signifikansi harus kurang dari 0,05 agar kedua variabel dianggap linier (Gani dan Amalia, 2015:116).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diterima jika model menunjukkan adanya perbedaan antara variabel independen dan dependen. Asumsi klasik multikolinieritas meliputi kriteria yakni (Gani dan Amalia, 2015:126): 1) Apabila suatu value lebih besar dari (>) 0,1. Selanjutnya, 2) Value yang dimiliki VIF kurang dari atau sama dengan 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian kuantitatif mencoba untuk menentukan varian dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan dalam model regresi. Alasan pemilihannya adalah heteroskedastisitas tidak muncul jika hasil regresi membentuk pola terdistribusi di atas atau di bawah sumbu 0 (Gani dan Amalia, 2015: 126).

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji inferensi yang sering digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi. Metode uji Durbin-Watson digunakan untuk melakukan uji autokorelasi ini (Gani dan Amalia, 2015:124).

Dasar Pengambilan Keputusan DW Test

Jika	Keputusan	Hipotesis nol
$0 < d < d_L$	Tolak	Terjadi autokorelasi
$d_L \leq d \leq d_U$	No decision	Tidak dapat disimpulkan
$d_U < d < 4-d_U$	Tidak ditolak	Tidak ada autokorelasi
$4-d_U \leq d \leq 4-d_L$	No decision	Tidak dapat disimpulkan
$4-d_L \leq d \leq 4$	Tolak	Terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (Purnomo, 2017:147). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 - 3$ = Koefisien regresi
- X1 = Peningkatan covid-19
- X2 = Kompensasi
- X3 = Motivasi kerja
- e = error

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Menentukan apakah ada hubungan yang jelas antara variabel independen dan dependen menggunakan pengujian parsial (Purnomo, 2017:217). Langkah-langkahnya adalah:

- a) Tentukan besarnya thitung apabila nilai tingkat signifikansi (α) kurang dari 0,05.
- b) membuat sebuah keputusan
 - 1) H0 ditolak dan H1 disetujui jika nilai thitung tingkat signifikansi estimasi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.
 - 2) H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai thitung tingkat signifikansi estimasi lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain,

variabel independen tidak memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan

Untuk memastikan apakah ada joint effect antara variabel independen dan dependen, peneliti menggunakan joint testing (Purnomo, 2017:216). Uji F digunakan dalam penelitian untuk secara bersamaan memastikan pengaruh besar dari faktor independen terhadap variabel dependen, klaim Sugiyono (2012: 192). Prosedur uji-F adalah sebagai berikut:

- a) Tentukan besarnya Fhitung apabila nilai tingkat signifikansi (α) kurang dari 0,05.
- b) membuat sebuah keputusan
 - 1) H0 ditolak dan H1 diterima jika batas signifikansi Fhitung yang ditentukan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara bersamaan oleh faktor independen.
 - 2) H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai ambang signifikansi Fhitung yang dihasilkan lebih dari 0,05. Dengan kata lain, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji R2 mengukur seberapa baik model dapat memahami dampak dua variabel (Suyono, 2018:84). Nilai R2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1 variabel bebas interpretasi motivasi kerja terhadap variabel kenaikan Covid-19, faktor insentif dan kinerja semakin besar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Gambaran Umum Objek Penelitian

Terminal Penumpang Tipe A Wilayah Administratif Pasuruan Bagian Barat merupakan rumah bagi Terminal Pandaan Pasuruan dan Terminal Angkutan Tipe A. Terminal ini dapat melayani sejumlah rute bus antarkota ke Surabaya dan Malang karena berada di persimpangan jalan raya nasional yang menghubungkan kedua kota

tersebut. Kawasan wisata religi Masjid Muhammad Cheng Hoo berada di sebelah timur tempat terminal berada. Ada ada pemberhentikan lain seperti berhenti di tempat wisata bersejarah Jawa seperti Taman Safari Prigen, Candi Jawi, Gunung Arjuno, dan Gunung Penanggungan. pengelolaan terminal oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, mulai tahun 2017, setelah klasifikasi terminal diubah dari Tipe B menjadi Tipe A. Terminal ini menawarkan berbagai layanan angkutan umum, termasuk MPU, AKDP, dan angkutan antar provinsi (AKAP).

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden survei adalah karyawan Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan. Karakteristik responden yang dimaksud meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, serta latar belakang pendidikan. Karakteristik yang dimaksud sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	61.8	61.8	61.8
Perempuan	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Dari 34 responden yang telah dilakukan pengamatan berdasarkan tabel di atas, 61,8% dari 21 responden adalah laki-laki dan 38,2% dari 13 responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam survei ini adalah laki-laki atau 61,8%.

b) Usia Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 tahun	12	35.3	35.3	35.3
30-35 tahun	14	41.2	41.2	76.5
> 35 tahun	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Dari 34 responden yang telah dilakukan pengamatan berdasarkan tabel di atas, 12 (35,3%) berusia di bawah 30 tahun, 14 (41,2%) berusia antara 30 dan 35 tahun, dan 8 berusia di atas 30 tahun-35 tahun. 23,5%

berusia di atas 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 41,2% responden survei ini berusia antara 30 dan 35 tahun.

c) Masa Kerja Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	10	29.4	29.4	29.4
5-10 tahun	14	41.2	41.2	70.6
> 10 tahun	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Dari 34 responden yang telah dilakukan pengamatan berdasarkan tabel di atas, 29,4% dari 10 responden memiliki masa hidup aktif kurang dari 5 tahun, 41,2% dari 14 responden memiliki gaya hidup aktif, dan 10 responden menghitung 1 bagian 1 29,4% memperoleh manfaat lebih pada 10 tahun usia. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas (41,2%) responden survei ini telah bekerja antara 5 dan 10 tahun.

d) Pendidikan Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Pendidikan			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	15	44.1	44.1	44.1
Diploma-S1	14	41.2	41.2	85.3
S2-S3	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Dari 34 responden yang telah dilakukan pengamatan berdasarkan tabel di atas, 15 responden dengan rate 44,1% bergelar sarjana, 14 responden dengan rate 41,2% bergelar sarjana, dan 5 responden dengan rate 14,7%. sarjana. Lulus Magister dan S3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden survei ini atau 44,1% berpendidikan tinggi/ sederajat.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu peningkatan COVID-19, upah, dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Persepsi responden terhadap pernyataan tersebut dibagi menjadi 5 (lima) tingkat interval. Yaitu: saya sangat tidak setuju untuk 1 poin, tidak setuju untuk 2 poin, netral untuk 3 poin, dan setuju untuk 4 poin saya setuju dan sangat setuju. Persepsi responden terhadap pernyataan tersebut dapat diilustrasikan pada tabel berikut:

Frekuensi Jawaban Variabel Peningkatan Covid-19

No.	Indikator Variabel	X	Score					Total
			1	2	3	4	5	
1	Risiko inheren penularan	X _{1.1}	0	0	1	16	17	34
2	Pengelolaan resiko kesehatan	X _{1.2}	0	0	1	20	13	34
3	Massive testing	X _{1.3}	0	0	1	22	11	34
4	Penggunaan APD	X _{1.4}	0	0	3	24	7	34
5	Protokol kesehatan	X _{1.5}	0	0	1	13	20	34
6	Promosi	X _{1.6}	0	0	1	21	12	34
7	Pengawasan	X _{1.7}	0	0	5	26	3	34
		Σ	0	0	13	142	83	238
		%	0	0	5,48	59,66	34,87	100

Berdasarkan tabel di atas, persepsi tanggapan responden terhadap peningkatan COVID-19 (X1) didapati positif, dengan 59,66% dari 34 responden setuju, dan 34,87% tanggapan lainnya sangat setuju dan 5,48% menyatakan setuju. jawaban netral. Hal ini menunjukkan 59,66% dari 34 responden memberikan tanggapan positif, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju untuk menekan penyebaran *virus Corona 19*.

Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

No.	Indikator Variabel	X	Score					Total
			1	2	3	4	5	
1	Gaji yang diterima	X _{2.1}	0	0	1	20	13	34
2	Fasilitas kerja	X _{2.2}	0	0	8	19	7	34
3	Pemberian tunjangan	X _{2.3}	0	0	11	16	7	34
		Σ	0	0	20	55	27	102
		%	0	0	19,61	53,92	26,47	100

Berdasarkan tabel di atas, persepsi responden terhadap pertanyaan variabel (X 2) diketahui positif, dan tingkat pengenalan responden sebesar 53,92% dari 34 responden, dan pengakuan tanggapan lain sebesar 26,47%. 19,61% pada jawaban sangat setuju, dan 19,61% pada jawaban netral. Terlihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 53,92% menjawab dengan suara bulat tentang komponen pernyataan upah.

Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator Variabel	X	Score					Total
			1	2	3	4	5	
1	Usaha	X _{3.1}	0	0	1	18	15	34
2	Kemauan keras	X _{3.2}	0	0	2	22	10	34
3	Arah dan tujuan	X _{3.3}	0	1	7	22	4	34
		Σ	0	1	10	62	29	102
		%	0	0,9	9,80	60,78	28,43	100

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa persepsi responden terhadap pertanyaan variabel motivasi kerja (X3) adalah positif, dari 34 responden 60,78 %

setuju, sedangkan 28,43% sangat setuju dengan tanggapan lainnya, dengan 9,80. % jawaban netral dan 0,9% jawaban tidak setuju. Sehubungan dengan hal tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan 60,78% item motivasi kerja.

Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja

No.	Indikator Variabel	Y	Score					Total
			1	2	3	4	5	
1	Kualitas	Y _{1.1}	0	0	1	12	21	34
2	Kuantitas	Y _{1.2}	0	0	2	19	13	34
3	Waktu	Y _{1.3}	0	0	5	21	8	34
4	Pengendalian biaya	Y _{1.4}	0	0	10	20	4	34
		Σ	0	0	18	72	46	136
		%	0	0	13,24	52,94	33,82	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa persepsi responden terhadap pernyataan variabel kinerja (Y) adalah positif, dari 34 responden, 52,94% setuju dengan jawaban tersebut, sedangkan 33,82% mengakui jawaban lainnya. %. Sangat setuju dan 13,24% memberikan jawaban netral. Sehubungan dengan hal tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden survei ini memberikan tanggapan positif dengan 52,94% pernyataan terkait kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan validitas suatu kuesioner. Ketika sepotong data dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk kuesioner, itu dianggap sah. Uji korelasi dilakukan dalam penilaian validitas penelitian ini, dan data yang valid adalah data yang korelasi keseluruhannya lebih dari 0,2 (Sufren dan Natanael, 2014: 56).

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Peningkatan covid-19 (X ₁)	X.1.1	0,460
	X.1.2	0,473
	X.1.3	0,575
	X.1.4	0,499
	X.1.5	0,633
	X.1.6	0,492
	X.1.7	0,452
Kompensasi (X ₂)	X.2.1	0,654
	X.2.2	0,580
	X.2.3	0,744
Motivasi kerja (X ₃)	X.3.1	0,518
	X.3.2	0,599
	X.3.3	0,434
Kinerja (Y)	Y.1.1	0,459
	Y.1.2	0,697
	Y.1.3	0,680
	Y.1.4	0,640

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi item-total yang disesuaikan untuk semua item setiap variabel lebih besar dari 0,2. Ini berarti bahwa semua yang ada di dalam deklarasi variabel telah diperiksa dan dapat digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Peningkatan covid-19 (X ₁)	0,787	Handal
Kompensasi (X ₂)	0,808	Handal
Motivasi kerja (X ₃)	0,695	Handal
Kinerja (Y)	0,803	Handal

Nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel pada tabel di atas adalah > 0,6 yang dapat digunakan untuk pengujian tambahan dan untuk menentukan apakah semua variabel dapat diandalkan atau konsisten.

4. Uji Normalitas

Tujuan dari uji kenormalan adalah untuk memastikan apakah data yang diberikan konsisten dengan keadaan normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan kenormalan, dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka uji tersebut dikatakan normal (Santoso, 2018:50).

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08320577
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.075
	Positive	.074
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Tabel di atas menunjukkan nilai kepentingan atau asimtomatik. Lacak (dua arah) 0,171 atau > 0,05. Oleh karena itu, model regresi pada studi ini telah sesuai dengan asumsi bahwa data mengikuti distribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji linier memiliki fokus pada model yang boleh atau tidak boleh digunakan.

Tingkat signifikansi 0,05 adalah ukuran apakah model layak atau tidak. Signifikansi harus kurang dari 0,05 agar kedua variabel dianggap linier.

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Peningkatan covid-19 (X ₁)	0,009	Linier
Kompensasi (X ₂)	0,000	Linier
Motivasi kerja (X ₃)	0,000	Linier

Pada tabel di atas, nilai signifikansi semua variabel < 0,05. Ini berarti bahwa ada hubungan linier antara variabel independen dan dependen.

6. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diterima jika model menunjukkan adanya perbedaan antara variabel independen dan dependen. Asumsi klasik multikolinieritas meliputi kriteria yakni (Gani dan Amalia, 2015:126): 1) Apabila suatu value lebih besar dari (>) 0,1. Selanjutnya, 2) Value yang dimiliki VIF kurang dari atau sama dengan 10.

Hasil Uji Multikolinieritas

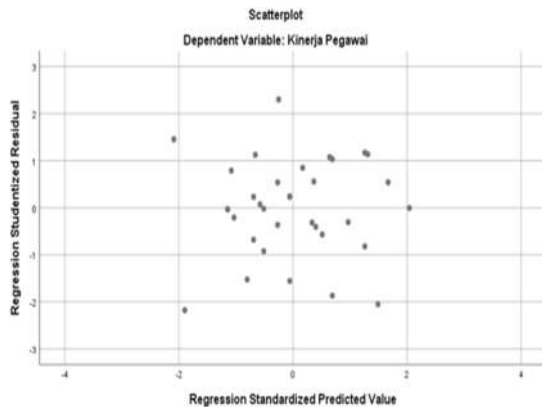
Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Correlations			Tolerance	VIF
	Zero-order	Partial	Part		
1 (Constant)					
Peningkatan Covid-19	.413	.546	.372	.869	1.151
Kompensasi	.702	.414	.260	.531	1.884
Motivasi kerja	.605	.484	.316	.542	1.846

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut data SPSS, nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing kurang dari 10. Hasilnya, jelas bahwa model regresi penelitian ini mampu menghindari efek negatif multikolinieritas.

7. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui varian dari residual pada setiap pengamatan yang dihasilkan dengan menggunakan model regresi. Alasan pemilihannya adalah heteroskedastisitas tidak muncul jika hasil regresi membentuk pola terdistribusi di atas atau di bawah sumbu 0 (Gani dan Amalia, 2015: 126).



Pada gambar di atas, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan tidak ada kecenderungan membentuk pola tertentu, tidak ada tanda heteroskedastisitas.

8. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji inferensi yang sering digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi. Pengujian autokorelasi diukur dengan menggunakan prosedur Uji Durbin-Watson.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin Watson
					R Square Change	F	df1	df2		
1	.821 ^a	.674	.642	1.13608	.674	20.718	3	30	.000	2.

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Peningkatan Covid-19, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jumlah responden adalah 34 atau N=34. Juga, diketahui bahwa jumlah variabel independen adalah 3, atau K = 3, yang menghasilkan dL = 1,2707 dan dU = 1,6519 sebagai hasilnya. Dengan demikian DU < DW < 4-DU, yang berarti Ho diterima atau tidak terjadi autokorelasi.

9. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.572	3.212	
	Peningkatan Covid-19	.305	.085	.399
	Kompensasi	.406	.163	.356
	Motivasi kerja	.582	.192	.429

Persamaan regresi linier berganda dapat dibuat dari tabel di atas sebagai berikut:

$$Y = 4,572 + 0,305 X_1 + 0,406 X_2 + 0,582 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 4,572 adalah nilai konstanta. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai akan tetap sebesar 4,572 dengan tidak adanya pengaruh variabel independen yaitu pertumbuhan Covid-19, kompensasi, dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien kenaikan variabel Covid-19 sebesar 0,305 yang merupakan nilai positif. Artinya jika semua variabel lainnya stabil atau konstan maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,305 untuk setiap satuan kenaikan variabel Covid-19.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,406 untuk nilai positif. Dengan demikian, variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,406 untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaji, sedangkan semua variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien variabel insentif kerja sebesar 0,582 dan bertanda positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja menghasilkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,582 satuan; semua variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki pengaruh yang berbeda maka digunakan pengujian parsial (Purnomo, 2017:217). Jika tingkat signifikansi () lebih kecil dari 0,05, digunakan ukuran efek parsial.

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.423	.165
	Peningkatan Covid-19	3.569	.001
	Kompensasi	2.493	.018
	Motivasi kerja	3.030	.005

Keterangan:

- Nilai signifikansi 0,001 0,05 ditetapkan untuk Covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan variabel Covid-19 berpengaruh signifikan secara marjinal terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi variabel reward adalah 0,018 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel gaji sampai batas tertentu.
- Tingkat signifikansi variabel motif tugas adalah 0,0050,05. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja sampai batas tertentu.

2. Uji Simultan

Untuk memastikan apakah ada joint effect antara variabel independen dan dependen, peneliti menggunakan joint testing (Purnomo, 2017:216). Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 digunakan sebagai alat untuk mengukur efek gabungan.

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.221	3	26.740	20.718	.000 ^b
	Residual	38.720	30	1.291		
	Total	118.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Peningkatan Covid-19, Kompensasi

Tabel berikut digunakan untuk menghitung nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendorong Covid-19, pendapatan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap metrik kinerja karyawan baik secara simultan maupun bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Seberapa baik model dapat memahami dampak dari dua variabel ditentukan oleh uji R^2 (Suyono, 2018: 84). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, dan semakin mendekati 1 maka semakin signifikan unsur insentif dan kinerja dalam interpretasi

motivasi kerja terhadap variabel kenaikan Covid-19.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2			
1	.821 ^a	.674	642	1.13608	674	20.718	3	30	.000	2.384

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Peningkatan Covid-19, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, nilai R kuadrat adalah 0,674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan COVID-19, gaji, dan motivasi kerja merupakan variabel independen yang dapat menyebabkan 67,4% perubahan variabel kinerja karyawan, sedangkan faktor lain dapat menyebabkan 32,6% dari perubahan tersebut.

Pembahasan

Kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kasus covid-19. Dengan demikian, kasus Covid-19 yang terbukti lebih lama dan meyakinkan akan mempengaruhi ketakutan karyawan, membuat mereka kurang produktif dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan gaji mereka. Ini karena kebutuhan hidup karyawan akan ditanggung oleh uang yang diterima.

Berdasarkan temuan analisis data, terbukti bahwa staf terminal tipe A Pandaan Pasuruan memiliki kinerja yang jauh lebih baik ketika mereka termotivasi dalam bekerja. Karyawan akan lebih aktif bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sebagai hasilnya, menunjukkan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Terminal tipe A Pandaan Pasuruan telah menerapkan beberapa strategi untuk mendorong semangat karyawan, antara lain menyediakan lingkungan dan infrastruktur kerja yang memadai serta berupaya memenuhi kebutuhan pekerja. Untuk memenuhi visi dan tujuan lembaga, hal ini dilakukan.

Hasil uji koefisien determinasi bahwa 67,4% variasi Covid-19, remunerasi, dan motivasi kerja variabel independent dapat menjelaskan naik turunnya karakteristik

kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dapat dipertanggungjawabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan belajar. Mengontrol penyebaran virus Covid-19, memberikan kompensasi yang cukup dan adil, serta memotivasi orang untuk bekerja lebih keras adalah semua cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Setelah pemeriksaan bab-bab sebelumnya, di mana peneliti menyelidiki hipotesis, kesimpulan studi berikut dapat dibuat: Peningkatan covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan.

- 1) Kinerja staf terminal Pandaan Pasuruan tipe A dipengaruhi secara signifikan oleh gaji.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan.
- 3) Kinerja staf terminal Pandaan Pasuruan Tipe A dipengaruhi secara signifikan oleh pertumbuhan COVID-19, remunerasi, dan motivasi kerja.

Saran

- 1) Untuk pihak terminal tipe A Pandaan Pasuruan, sebaiknya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan peningkatan covid-19, kompensasi dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ketiganya memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan pengembangan penelitian dengan menambah variabel atau melakukan di daerah atau tempat lain, karena masih banyak faktor dan alasan yang dapat mempengaruhi karyawan dan dapat menambah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Aisyah. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta. *e-Journal Ilmu Administrasi Negara Volume 4 No. 2*, 1-10.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA, Volume 7 Nomor 1*, 741-750.

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.

Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Volume 2 Nomor 2*, 209-223.

Gani, & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi (Jurnal Psikologi Ilmiah), Volume 10 Nomor 1*, 26-35.

Herlintati. (2020). *Budaya Kerja, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Medis*. Yogyakarta: Penerbit Ikatan Guru Indonesia (IGI).

Hermawan, & Yusran. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekayan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Edisi 1 Cetakan 1*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maswir, M. A., & Onida, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesekretariatan Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang. *Epigram, Volume 14 Nomor 1*, 60-66.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 9 Nomor 2*, 70-77.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: WADE Group.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soehardi, Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah (JKI), Edisi Khusus Nomor 1*, 1-14.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sufren, & Natanael, Y. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widaningsih, A., Sukristanta., & Kasno. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *AI Tijarah Vol. 6 No. 3*, 193-198.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama . *AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)* .
- Yulianto, N. A., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.