



Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi covid-19

Ronald Sebastian

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer LIKMI

Ronaldsebastian58@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 31 Januari 2022

Disetujui 15 Februari 2022

Diterbitkan 25 Februari 2022

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords :

Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja di Fakultas Teknologi Industri, Universitas Katolik Parahyangan pada masa wabah Covid-19. Sampel terdiri dari 19 orang responden yaitu seluruh karyawan tenaga kependidikan dan laboran Fakultas Teknologi Industri, Universitas Katolik Parahyangan dengan menggunakan metode yang dikenal sebagai purposive sampling. Metode deskriptif kuantitatif adalah pendekatan yang kami ambil di sini yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how employee performance is influenced by factors such as work motivation and job satisfaction at the Faculty of Industrial Technology, Parahyangan Catholic University during the Covid-19 outbreak. The sample consisted of 19 respondents, namely all education staff and laboratory staff of the Faculty of Industrial Technology, Parahyangan Catholic University using a method known as purposive sampling. The quantitative descriptive method is the approach we take here which is processed using the SPSS 25 for Windows application. The results of the study simultaneously show that motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a positive effect on employee performance although this effect is not statistically significant.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Aset terpenting perusahaan adalah karyawannya, yang harus dikelola dengan baik untuk mengoptimalkan kontribusi mereka (Maemunah et al., 2022). Motivasi karyawan dan kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama perusahaan. Perusahaan harus mempertahankan dan mengarahkan motivasi karyawan agar konsisten tinggi secara terus menerus dan fokus pada tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan motivasi karyawan jika ingin semua karyawan berkinerja dengan baik. Kinerja seorang karyawan adalah sejauh mana mereka telah memenuhi persyaratan pekerjaan yang dilakukan (Nurriqli et al., 2021).

Selain berkonsentrasi pada motivasi kerja karyawan, perusahaan juga harus mempertimbangkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang tidak puas dengan upah, posisi, rekan kerja, promosi, lingkungan kerja, dan atasannya tidak dapat fokus dan berkonsentrasi pada tugasnya. Selain melakukan tugas mereka, karyawan terlibat juga dengan rekan kerja, atasan, menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan tertentu, dan bekerja di lingkungan yang tidak memadai atau kurang optimal. Kepuasan kerja berbanding lurus dengan sejauh mana keinginan tertentu dan sistem nilai individu terpenuhi, jika keinginan dan sistem nilai individu mereka terpenuhi maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Dan di sisi lain, tingkat kepuasan kerja individu akan semakin rendah dengan banyaknya aspek pekerjaan mereka yang tidak selaras dengan keinginan dan sistem nilai yang mereka pegang (Nurriqli et al., 2021).

Pandemi adalah epidemi yang menyebar ke banyak negara dan secara bersamaan atau terus menerus berdampak pada sejumlah besar orang di seluruh dunia. Suatu penyakit dapat diklasifikasikan sebagai pandemi ketika penyebarannya yang global dan tidak terduga membuatnya sulit untuk dikendalikan. Coronavirus Disease (Covid-19) atau SARS-CoV-2 dapat diklasifikasikan sebagai pandemi, klasifikasi ini ditetapkan berdasarkan dampak yang ditimbulkannya, dan walaupun penyakit ini memang menyebabkan kerusakan pada sektor kesehatan, penyakit ini juga menyebabkan kerusakan pada semua sektor lainnya. Jenis virus ini ditemukan pertama kali di kota Wuhan, China, pada tanggal 1 Desember 2019 namun kemudian ditemukan di berbagai tempat lain di seluruh dunia, termasuk Indonesia (Nurriqli et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan selama wabah Covid-19 di Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan secara pasial dan simultan.

Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Keinginan kuat seseorang untuk bertindak inilah yang memotivasi mereka untuk bertindak. Keinginan kuat untuk bertindak ini selalu terikat pada pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi setiap anggota. Menurut teori, mengembangkan persepsi positif tentang hubungan karyawan dengan perusahaan mempengaruhi perkembangan motivasi kerja mereka (Haywood, Minor, John, 1992). Selajan dengan pandangan Haywood, menurut R. Kanfer (2012) "*Work motivation the psychological forces that determine 1). the direction of a person's behavior in a organization, 2). a person's level of effort, 3). and a person's level of persistance*" (Birgita Wuri Puteri Tito, 2018).

Aset paling penting yang dimiliki perusahaan adalah tenaga kerjanya dan oleh karena itu, mereka perlu dikelola dengan baik dan tepat untuk memaksimalkan kontribusi mereka. Motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Menurut Luthans (2007), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang berasal dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan seberapa baik dia merasa melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa prioritas karyawan telah dipenuhi oleh hasil yang diperoleh di tempat kerja mereka. Menurut Luthans (2007), unsur-unsur seperti 1). kepuasan dengan gaji atau pembayaran upah, 2). kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 3). kepuasan dengan rekan kerja, 4). kepuasan dengan promosi, dan 5). kepuasan dengan pengawasan kerja semua berperan dalam tingkat kepuasan kerja seorang karyawan (Garry Surya Changgriawan, 2017).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat seberapa baik kriteria pekerjaan telah dipenuhi oleh karyawan. Jika motivasi mengacu pada faktor-faktor yang mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik faktor-faktor tersebut telah terpenuhi. Menurut Michael Armstrong, kinerja seorang karyawan diukur tidak hanya dengan apa yang mereka capai tetapi juga bagaimana mereka mencapainya. Menurut Yudith Hale (2004), kinerja "membutuhkan perspektif yang menyoroti relevansi makna dan manfaat upaya, hasil yang dicapai, dan metode yang digunakan". Jika Michael Armstrong hanya mengacu pada komponen kinerja, yang terdiri dari hasil dan metode, maka Yudith Hale mengacu pada komponen input, yang ia sebut sebagai upaya. (Amir, 2015, hal. 82). Menurut Robbins (2006), keberhasilan setiap karyawan dievaluasi berdasarkan "lima karakteristik, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian" (Garry Surya Changgriawan, 2017).

METODE PENELITIAN

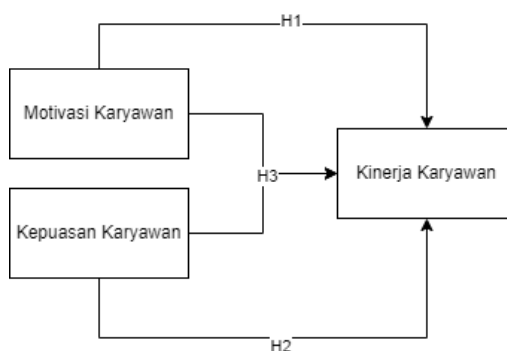
Teknik deskriptif kuantitatif digunakan pada penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji linier berganda dan SPSS 25 for Windows. Dengan mengirimkan survei menggunakan skala linkert peringkat 1 hingga 5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Sampel terdiri dari 19 responden yang meliputi seluruh tenaga kependidikan dan tenaga laboratorium dari Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan. (Susatyo Yuwono et al., 2014) Purposive sampling adalah salah satu prosedur non-random sampling di mana peneliti memilih sampel dengan menentukan karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut: analisis validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan regresi linier berganda. Profil responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Profil Responden

Jenis Kelamin	Pria	52,6 %
	Wanita	47,4 %
Usia (Tahun)	25-30	15,8 %
	30-40	31,6 %
	>40	52,6 %
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK/ Sederajat	10,5 %
	D3	31,6 %
	S1/D4/Sederajat	47,4 %
	S2	10,5 %
Lama Bekerja (Tahun)	0-5	5,3 %
	6-10	15,8 %
	11-15	26,3 %
	>15	52,6 %
Tenaga Kependidikan/Laboran	Tenaga Kependidikan	57,9 %
	Laboran	42,1 %

Adapun hipotesa yang digunakan adalah:

- H1 : diduga adanya kolerasi antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) di era pandemi covid-19.
 H2 : diduga adanya kolerasi antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di era pandemi covid-19.
 H3 : diduga adanya kolerasi antara motivasi (X1) serta kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di era pandemi covid-19.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel berikut berisi penilaian validitas setiap variabel yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan sah dan dapat digunakan untuk membuat temuan penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	Count R	Tabel R	Keterangan
X1 ₁	.772	.455	Valid
X1 ₂	.868	.455	
X1 ₃	.920	.455	
X1 ₄	.833	.455	
X2 ₁	.730	.455	
X2 ₂	.788	.455	
X2 ₃	.649	.455	
X2 ₄	.485	.455	
X2 ₅	.611	.455	
X2 ₆	.781	.455	
X2 ₇	.807	.455	
X2 ₈	.577	.455	
Y ₁	.766	.455	
Y ₂	.818	.455	
Y ₃	.742	.455	
Y ₄	.651	.455	
Y ₅	.559	.455	
Y ₆	.467	.455	
Y ₇	.767	.455	
Y ₈	.794	.455	
Y ₉	.770	.455	

Uji Reliabilitas

Menurut temuan uji reliabilitas untuk setiap variabel, setiap komponen pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,60)	Keterangan
Motivasi Kerja	.857	Reliabel
Kepuasan Kerja	.837	Reliabel
Kinerja Karyawan	.865	Reliabel

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Jika kita melihat tabel 4, tingkat signifikansi untuk uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diartikan bahwa data terdistribusi secara teratur.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.715082

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.103
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai tolerance 0,909 lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai 1,100 lebih kecil dari 10,00 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel. Temuan tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.909	1.100
	Kepuasan Kerja (X2)	.909	1.100
	Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

Analisis Uji Parsial

Tabel 6 Hasil Uji Parsial

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.592	7.830		1.097	.289
	Motivasi Kerja	1.310	.423	.593	3.095	.007
	Kepuasan Kerja	.149	.140	.203	1.060	.305
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji T yang dapat dilihat pada tabel 6 diatas diperoleh konstanta (a) yang memiliki nilai 8.592, variabel motivasi kerja (X1) yang memiliki nilai 1,310, dan variabel kepuasan kerja (X2) yang memiliki nilai 0,149. Oleh karena itu, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 8,592 + 1,310X_1 + 0,149X_2 + e$$

Hasil yang disajikan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, karena T_{hitung} 3,095 lebih besar dari T_{tabel} 2,119 dan sig. 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji T_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai 1,060 lebih kecil dari T_{tabel} 2,119 dan sig. 0,305 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Uji Simultan

Uji F, juga dikenal sebagai uji kecocokan, menerapkan uji statistik F pada model penelitian $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ menggunakan SPSS 25 for Windows, hasilnya ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.731	2	57.865	6.978	.007b
	Residual	132.690	16	8.293		
	Total	248.421	18			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Hasil F_{hitung} dari tabel uji F adalah 6,978 dengan taraf sig. 0,007. Karena nilai sig. yang diperoleh adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} 6,978 lebih besar dari F_{tabel} 3,59 dapat diartikan bahwa motivasi kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien determinasi

Seperti terlihat pada tabel berikut, nilai *adjusted R square* yang diperoleh adalah 0,399. Berdasarkan temuan tersebut, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,9 persen, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 60,1 persen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.399	2.880
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				

Pembahasan

- Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya, hasil uji F yang disebut juga uji simultan memiliki nilai sig. 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F_{hitung} 6,978 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel kepuasan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- T_{hitung} variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 3,095 dan nilai sig. sebesar 0,007. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif, serta signifikan secara statistik, terhadap kinerja karyawan di Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan selama pandemi covid-19.
- T_{hitung} variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 1,060 dan nilai sig. sebesar 0,305. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu besar secara statistik terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,592 + 1,310X_1 + 0,149X_2 + e$$

- Nilai konstanta (α) = 8,593 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah konstan (bernilai 0), maka variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y), akan memiliki nilai 8.593. Dengan demikian, jika tidak ada perubahan nilai motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka tidak ada perubahan nilai kinerja karyawan.
- Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,310 yang menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat (satu) sedangkan variabel bebas lainnya yaitu variabel

kepuasan kerja tetap konstan (bernilai 0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,310. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika motivasi kerja mereka meningkat, dan sebaliknya.

- c. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,149 yang menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat (satu) sedangkan variabel bebas lainnya yaitu variabel motivasi kerja tetap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,149. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin besar kinerjanya, begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi yang sudah dilakukan, telah dicapai temuan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja maupun variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi (Adjusted R Square), variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 39,9% sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 60,1 persen
4. Berdasarkan uji korelasi (R) diperoleh kesimpulan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki korelasi sebesar 68,3% dengan variabel kinerja karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,310 dan nilai variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,149. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat jika perusahaan meningkatkan variabel motivasi kerja (X1) serta variabel kepuasan kerja (X2).

DAFTAR PUSTAKA

- Birgita Wuri Puteri Tito. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yakes Telkom Area Jawa Barat Tahun 2018*. Repository UNPAR. <https://Repository.Unpar.Ac.Id/Handle/123456789/7220>
- Garry Surya Changgriawan. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production | Changgriawan | Agora*. AGORA. <https://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/6095/5593>
- Maemunah, M., Nurnilawati, E., Widyawati, R., Wahyudi, R., Mulyatun, S., & Kurnianingsih, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(01), 104–112. <https://Doi.Org/10.29313/PERFORMA.V19I01.9727>
- Nurriqli, A., Pengaruh, G. W., Kerja, B., Kerja, K., & Kerja, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147. <https://Doi.Org/10.35972/JIEB.V7I1.446>
- Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, & Verry Ferdiana. (2014). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenshipbehavior (OCB)*. Prosiding The National Conference On Management And Business (NCMAB), Seminar Nasional Dan Call For Papers SANCALL 2014. <https://Publikasiilmiah.Ums.Ac.Id/Xmlui/Handle/11617/4707>