

# DAMPAK MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL COVID-19

Herenal Daeng Toto<sup>1</sup>, Nurdiana<sup>2</sup>, Afiah Mukhtar\*<sup>3</sup>, Masradin<sup>4</sup>, Asmawiyah<sup>5</sup>

Universitas Dipa Makassar<sup>1,2</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma  
Nusantara<sup>3,5</sup>  
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia<sup>4</sup>

**\*email korespondensi:**  
afiah.muhtar@stie-tdn.ac.id

## ABSTRAK

*This study aims to determine the effect of motivation on employee performance in the new normal condition of covid-19. The data used are primary and secondary data, namely data sourced from direct observations and interviews with company respondents located in the city of Makassar engaged in the sale of building materials distributors. The analytical method used is descriptive and statistical. Motivation has a significant influence on employee performance. This means that the better the motivation, the better the employee's performance. The motivation-forming indicators that are built are interpersonal communication, leadership and prove to be able to become motivational supporting factors in the new normal conditions of Covid-19*

**Keywords:** *Motivation, employee performance, New Normal Covid-19*

## 1. PENDAHULUAN

Munculnya virus covid 19 di Indonesia telah membawa banyak perubahan dalam kondisi dunia kerja di perusahaan. Banyak kebijakan yang dimunculkan oleh pemerintah karena keberadaan wabah ini. Setelah lama mengikuti anjuran pemerintah dengan *stay at home* hingga PPKM level satu hingga level empat yang diterapkan telah dilalui warga Indonesia (Rudianto et al, 2021). Era new normal sebagai kondisi baru yang harus dilalui masyarakat untuk tetap melanjutkan hidupnya dan untuk mewujudkan kondisi tersebut diperlukan adanya motivasi dari setiap pekerja untuk dapat kembali mengembalikan kondisi kinerja perusahaan kembali maksimal.

Pemberian motivasi mampu mempertahankan usaha bisnis di kondisi new normal (Muzdalifah et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan & Pangestu, 2021) motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa new normal.

Motivasi menjadi tantangan baru bagi seluruh pihak yang terlibat di perusahaan, mereka dituntut harus dapat terus membentuk kondisi kerja yang kondusif. Kondisi new normal ini dapat menimbulkan kecemasan (Istiyanto et al., 2021), sehingga diharapkan para pekerja mampu menopang dirinya dengan adanya motivasi sebagai pembentuk terwujudnya kinerja yang diharapkan perusahaan.

PT Satriakarya Adiyudha cabang Makassar merupakan perusahaan bergerak di bidang distributor bahan bangunan dan selama pandemik jumlah penjualan tidak begitu mengalami peningkatan dikarenakan rendahnya permintaan dari konsumen. Kondisi new normal covid 19 telah membawa harapan baru bagi perusahaan dan pekerja untuk terus maju dan bergerak membangun kinerja perusahaan, sehingga untuk mendorong terwujudnya pencapaian tersebut di perlukan motivasi yang besar dari para karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang sehingga penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kondisi new normal covid-19

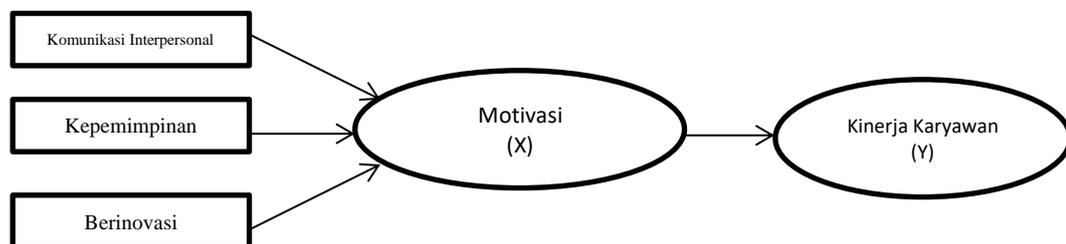
## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Motivasi adalah proses yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan adanya perasaan sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh keinginan, kebutuhan dan tujuan seseorang (Mardhiyah et al., 2021). Motivasi yang diberikan kepada karyawan yang pada dasarnya diharapkan akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan serta terhindar dari menurunnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009; Irwan & Haryono, 2015). Kinerja adalah hasil kerja (Mukhtar, A. 2021). Kinerja adalah proses berorientasi pada tujuan yang diharapkan (Suryani & Foeh, 2019).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan salah satu diantaranya adalah adanya motivasi (Syahputra et al., 2020). Motivasi merupakan salah satu cara yang logis untuk menumbuhkan dorongan hasil kerja (Purwanti et al., 2021). Kinerja salah satunya ditentukan oleh adanya motivasi dan tidak dapat diragukan bahwa pentingnya motivasi dimiliki bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya (Lutfi & Winata, 2020). Motivasi diyakin dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Sari et al., 2021). Perusahaan selalu mengharapkan terjadinya peningkatan kinerja demi mencapai tujuan organisasi (Mukhtar, A. 2020). Perubahan kondisi menjadi new normal banyak membawa perubahan sehingga diperlukan motivasi bagi karyawan, pada hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi mampu memberikan peningkatan kinerja (Telussa, 2021)

Indikator motivasi yang dibutuhkan karyawan dimasa new normal adalah komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan berinovasi (Yuliana & Rahadi, 2021) (Faradian, 2021) (Budihardjo, 2021). Komunikasi memiliki dampak positif untuk menumbuhkan motivasi seseorang (Muslih, 2020) Komunikasi yang baik dapat menimbulkan motivasi bagi seseorang dan ketika seseorang memiliki motivasi akan mudah untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan perusahaan (Yuliana & Rahadi, 2021). Komunikasi mampu menimbulkan hubungan positif pada motivasi (Dasmadi,

2021). Kepemimpinan memberikan pengaruh pada pembentukan motivasi (Fonataba, 2016). Beradaptasi dengan kondisi perubahan adalah sebuah tuntutan yang mutlak harus dilalui untuk menghadapi era new normal dan berinovasi adalah sebuah kebutuhan yang dibutuhkan karyawan agar mereka dapat termotivasi (Veranita et al., 2021)



Gambar 1. Kerangka Pikir

**Hipotesis.** Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### III. PEMBAHASAN

#### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah gambaran mengenal identitas responden dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Karakterat responden dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan/posisi

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 58% dan total reponden. sedangkan sebanyak 14 orang atau 42% jenis kelamin laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan PT. Satriakarya Adiyudha cabang Makassar lebih banyak mempekegakan karyawan perempuan dibanding karyawan laki-laki.

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Dengan tingkat usia yang masih produktif diharapkan dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan pencapaian karyawan dengan harapan dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan. Responden didominasi usia 20-25 tahun yaitu 58% sedangkan pada usia 25-35 tahun yaitu 27% dan diusia 36-40 hanya 15%

##### 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dari hasil data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden/karyawan banyak yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA yaitu 22 responden atau sebanyak 67% kemudian diikuti oleh pendidikan terakhir tingkat SMK yaitu 7 responden yaitu 21% dan tingkat pendidikan S1 hanya ada 4 responden yaitu 12%

#### 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan pada suatu perusahaan dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman serta kinerja karyawan semakin. Kebanyakan didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1 -5 tahun yaitu 24 responden atau sebesar 73%, kemudian diikuti oleh masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 27%

#### b. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Motivasi merupakan penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang oleh karena itu, motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya. Untuk mengetahui persepsi responden atau karyawan terhadap motivasi berdasarkan penelitian, instrumen pernyataan yang dibagikan kepada seluruh responden pada PT Satriakarya Adiyudha cabang Makassar yaitu:

Berdasarkan pada kuisisioner yang dibagikan pada karyawan dengan kelompok pernyataan satu sampai sepuluh untuk variabel motivasi, maka dapat disimpulkan antara lain:

$$1. \text{ Skor ideal} = 33 \times 5 \times 10 \\ = 1650$$

$$2. \text{ Skor aktual} = (56 \times 5) + (204 \times 4) + (54 \times 3) + (15 \times 2) + (1 \times 1) \\ = 280 + 816 + 162 + 30 + 1 \\ = 1289$$

$$3. \% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ = \frac{1289}{1650} \times 100 \\ = 78 \%$$

Temuan penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Satriakarya Adiyudha cabang Makassar ini mengindikasikan bahwa motivasi secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi, dengan persentase 78%. Hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan berada pada interval 61%-80%

Kinerja dapat mempengaruhi peningkatan prestasi para karyawan melalui instrumen pernyataan dalam bentuk kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalamnya yang dituangkan dalam bentuk pemilihan jawaban. Jika didasarkan pada kelompok atau secara keseluruhan dari pernyataan satu sampai sepuluh berada pada kategori tinggi pula, dengan persentase 61% -80% yaitu 77% Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$1. \text{ Skor ideal} = 34 \times 5 \times 10 \\ = 1700$$

$$2. \text{ Skor aktual} = (51 \times 5) + (204 \times 4) + (44 \times 3) + (31 \times 2) + (0 \times 1) \\ = 255 + 816 + 132 + 62 + 0 \\ = 1265$$

$$3. \% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Sko Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$\begin{aligned} & \text{Skor Ideal} \\ &= \frac{1265}{1650} \times 100 \\ &= 77\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, temuan dan penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja secara keseluruhan tinggi atau baik.

### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

#### 1. Persamaan regresi sederhana

Berdasarkan tabel data pembantu tersebut, maka untuk mencari nilai a dan b ditentukan dengan menggunakan rumus Sugiyono (2014: 210) berikut

$$\begin{aligned} b &= \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \\ b &= \frac{33(49619) - (1289)(1265)}{33(50703) - (1289)^2} = \frac{1637427 - 1630585}{1673199 - 1661521} \\ b &= \frac{6842}{11678} = 0.56 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b\sum X}{n} \\ a &= \frac{1265 - 0.59(1289)}{33} = \frac{1265 - 760.51}{33} \\ a &= \frac{504.49}{33} = 15.29 \end{aligned}$$

Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 15.29 + 0.59X$

Maka dengan demikian, setelah dilakukan perhitungan sesuai dengan ketentuan persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap motivasi (X) sebanyak satu satuan, akan terjadi peningkatan atau kenaikan kualitas kinerja (Y) rata-rata dengan skor 0.59 Nilai intersap yang diperoleh motivasi (X=0), berdasarkan dari perhitungan dari regresi sederhana maka hasil yang diperoleh tetap sebesar 0,59

#### 2. Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi (X) dengan kinerja (Y) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \\ r &= \frac{33(49619) - (1289)(1265)}{\sqrt{[33(50703) - (1289)^2][33(48873) - (1265)^2]}} \\ r &= \frac{1637427 - 1630585}{\sqrt{(1673199 - 1661521) \cdot (1612809 - 1600225)}} \\ r &= \frac{6842}{\sqrt{11678 \cdot (12584)}} = \frac{6842}{\sqrt{146955952}} \end{aligned}$$

$$r = \frac{6842}{12122.5390} = 0.564$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0565 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat keeratan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Satriakarya Adiyudha cabang Makassar Selain itu, untuk tingkat keeratan hubungan berada pada kategori hubungan yang “sedang” karena terletak pada interval dengan nilai antara 0.40-0.599 (Sugiyono 2014 :214)

Untuk menyatakan atau mengetahui besar kecilnya sumbangan sebuah variabel motivasi terhadap kinerja dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan Untuk memperoleh nilai dari koefisien determinasi dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0.564^2 \times 100\% - 0.3181 \times 100\%$$

$$Kd = 0.3181 \text{ atau } 31.81\%$$

Dari perhitungan yang diperoleh dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0.3181 atau 31,81% artinya variabel motivasi dengan kinerja pada PT. Satriakarya Adiyudha cabang Makassar sebesar 31.81% dan sisanya sebesar 08.19% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 3. Pengujian hipotesis

Dalam rangka menguji hipotesis tentang motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan uji t, maka dilakukan langkah-langkah untuk mengujinya yaitu:

#### a. Formula hipotesisnya

Ho :  $\beta \leq 0$  maka Ho diterima dan menolak H1

H1 :  $\beta \geq 0$  maka Ho ditolak dan menerima H1

#### b. Menentukan nilai t-tabel dengan uji satu sisi pada nilai alfa ( $\alpha$ )

=0.05 dengan dk (n-k) dk 33-2-31

#### c. Perhitungan

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.56 \sqrt{33-2}}{\sqrt{1-0.56^2}} = \frac{0.56 \sqrt{31}}{\sqrt{1-0.3136}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.56 \times 5.5}{\sqrt{0.6864}} = \frac{3.1192}{0.8285} = 3.765$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki f sebesar 3.765 sedangkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan df = 0.05 adalah 1.696, dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan menerima H1 Hal ini berarti motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Indikator pembentuk motivasi komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan berinovasi mampu menjadi faktor pendukung motivasi dalam kondisi new normal. Kondisi ini didukung dengan penguatan Perubahan kondisi menjadi new normal banyak membawa

perubahan sehingga diperlukan motivasi bagi karyawan yang mampu memberikan peningkatan kinerja (Telussa, 2021)

#### **IV. PENUTUP**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Indikator pembentuk motivasi yang dibangun yaitu komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan berinovasi membuktikan mampu menjadi faktor pendukung motivasi dalam kondisi new normal. Perusahaan harus terus mengembangkan inovasi untuk kondisi pandemic covid 19 yang tidak menentu serta semakin tingginya persaingan dalam industri bisnis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budihardjo, A. (2021). 4 Kiat Mengelola Perusahaan di Masa Pandemi. *Forum Manajemen*, 35(1).
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.483>
- Faradian, T. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19(Studi Kasus Di PT Industri Kereta Api (Persero)). *Repository Muhammadiyah University of Ponorogo*, 19.
- Fonataba, J. R. (2016). analisis Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Lingkungan Pelayanan Terhadap Motivasi Melayani Dan Komitmen Pelayanan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(2).
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. In *Management*.
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Alfabeta Bandung
- Istiyanto, B., Sunaryo, S., Arwani, N. M. S., & Navianti, D. R. (2021). Persepsi Dan Tingkat Kecemasan Pengendara Pada Kondisi New Normal. *Jurnal Teknologi Transportasi Dan Logistik*, 2(2). <https://doi.org/10.52920/jttl.v2i2.21>

- Lutfi, A., & Winata, A. Y. S. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Pamator Journal*, 13(2). <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8526>
- Mardhiyah, A., Wijaya, A., & Roni, F. (2021). Literature review : hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 19(1). <https://doi.org/10.35874/jkp.v19i1.842>
- Mukhtar, A. (2020). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Economix*, 7(2).
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1).
- Muzdalifah, L., Novie, M., & Zaqiyah, S. (2020). Pemberdayaan Pelaku UMKM Menuju UMKM Go-Digital di Era Pandemi Covid 19 dan Era New Normal Bagi Pelaku UMKM Sidoarjo. *Seminar Nasional Sistem*
- Nainggolan, P., & Pangestu, J. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Saat Masa New Normal Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 5(2). <https://doi.org/10.25139/jaap.v5i2.4215>
- Purwanti, K. N., Magdalena, I., Agustina Silitonga, E., & Silfia, S. (2021). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Dalam Masa Pandemi Di Sdn Panunggan 1. *Jurnal Sosial Sains*, 1(2). <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i2.28>
- Rudianto, R., Bangkara, B. A., Kurniawan, I. M. G. A., Satmoko, N. D., & Hendriarto, P. (2021). Identification of HR Management Strategies for Small Business Disrupted by COVID-19: Marketing Literature Review. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 10646-10655.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2).

<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>

Suryani, N. kadek, & Foeh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1). <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Telussa, J. L. (2021). pengaruh komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di era new normal covid-19. *Widya Komunika*, 11(1). <https://doi.org/10.20884/1.wk.2021.11.1.4008>

Veranita, M., Yusuf, R., Sahidin, Y., Susilowati, R., Fatihah, D. C., & Warsiati, W. (2021). Empowering UMKM Dengan Pemanfaatan Digital Marketing Di Era New Normal (Literasi Media Digital Melalui Webinar). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 4(2). <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v4i2.585>

Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.133>