

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/365277608>

192-Article Text-924-1-10-20221016 (2)

Article · November 2022

CITATIONS
0

READS
37

2 authors, including:



Dina Mellita

Universitas Bina Darma

25 PUBLICATIONS 44 CITATIONS

SEE PROFILE



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Selama Masa Pandemi Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

Tiara Septi Lestari¹, Dina Mellita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang
Email: ¹tiarasepti2009@gmail.com; ²dinamellita@binadarma.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 20 September 2022
Disetujui pada 30 September 2022
Dipublikasikan pada 10 Oktober 2022

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja ASN

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Selama Masa Pandemi di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Bina Darma Palembang. 2021. 97 halaman. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Objek penelitian ini dilakukan di balai bahasa sumatera selatan. Sumber data yaitu primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari pegawai balai bahasa, sementara data sekunder dari dokumen tertulis yang berkaitan. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Populasi terdiri dari 44 pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan. Sampel yang diambil sejumlah 35 dengan dengan teknik purposive sampling. Kesimpulan menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

PENDAHULUAN

Pada pertengahan tahun 2019, virus corona mulai terdeteksi di kota wuhan, china. Virus covid atau Corona Virus Disease masuk ke indonesia pada bulan maret 2020. Virus corona tidak hanya muncul di indonesia namun di negara lain seperti di negara asia tenggara, negara thailand sendiri masuk kedalam kasus tertinggi.

Pemerintah Indonesia sendiri banyak melakukan kegiatan untuk mengidari atau mencegah agar kasus corona tidak menyebar luas di Indonesia. Salah satu kegiatan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus corona adalah dengan kegiatan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan perberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) (Richardson et al., 2020; WHO, 2021).

Covid 19 adalah virus yang awal mula ditemukan di kota Wuhan, China. Virus ini banyak memakan korban jiwa terutama kalangan lanjut usia atau lansia. Virus ini sendiri mudah menyebar luas karena penyebarannya yang cukup mudah seperti dengan bersin, batuk dll. Pandemi covid sendiri banyak mempengaruhi aspek kehidupan masyarakat bahkan pegawai perusahaan pun berdampak karena covid 19 (Dubey & Tripathi, 2020; Pratiwi, 2021).

Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan adanya perubahan dalam melakukan pekerjaan, sistem kerja pada masa pandemi yang terjadi pada balai bahasa pada saat masa pandemi adalah penerapan *homework from home* (WFH) yang berjalan cukup baik (Darko, n.d.; Farooq & Sultana, 2021). Jadwal kehadiran pada masa pandemi terbagi menjadi dua, ada pegawai yang bekerja dirumah dan juga ada yang bekerja dikantor (Galanti et al., 2021; Vyas & Butakhieo, 2021).

Pegawai adalah aset yang penting bagi suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Hal yang harus menjadi perhatian utama adalah kepuasan kerja, motivasi kerja. Kepuasan kerja sebenarnya bersifat individual, setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda (Larastrini & Adnyani, 2019). Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola motivasi pegawai agar fokus dan mendapatkan tujuan perusahaan yang diinginkan, Dengan adanya motivasi terhadap para pegawai, pegawai menjadi lebih bersemangat dan pekerjaan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dapat membuat pegawai bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya dimana jika suatu perusahaan dapat memberikan respon yang baik terhadap pegawainya (Robbins & Judge, 2007; Syafrina, 2018; Zubir & Djati, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena menjadi salah satu tolak ukur untuk terus melakukan kerja sama atau tidak dengan pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberika kepadanya. Kinerja merupakan sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan, hasil kinerja dapat dinilai dari aspek kuantitas, kualitas waktu kerja serta bekerja sama

dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Artamelia et al., 2021; Hahury, 2019; Komarudin, 2019).

Balai Bahasa Sumatera Selatan merupakan unit pelaksana teknis pusat bahasa, departemen pendidikan nasional yang berada di wilayah provinsi sumatera selatan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pimpinan Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan bahwa ada 44 orang pegawai yang ada dibalai bahasa sumatera selatan. Penurunan kepuasan dan motivasi kerja terjadi pada saat masa pandemi covid 19 terjadi dimana pegawai melakukan pekerjaan dari rumah atau WFH (*work from home*) karena kurangnya komunikasi dan adanya berita tentang covid 19 yang membuat pegawai bekerja tidak terlalu maksimal. Masalah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada balai bahasa sumatera selatan adalah kepuasan kerja serta motivasi kerja yang mana pada masa pandemi ini menurun.

Balai Bahasa Sumatera Selatan sendiri bekerja sebagai melakukan penelitian, pengembangan dan bimbingan bahasa dan sastra di daerah. Pada masa pandemi sekarang pada Balai Bahasa Sumatera Selatan pegawai bekerja menjadi terjadwal yaitu bergantian ada pegawai yang bekerja dari rumah dan bekerja langsung dikantor. Terjadwal yang dimaksud adalah untuk pegawai tetap masuk 3x seminggu hari senin-jumat untuk hari senin dan jumat wajib sedangkan hari lainnya dijadwalkan oleh pimpinan kasubsag Balai Bahasa Sumatera Selatan. Sedangkan untuk pegawai honorer masuk bekerja setiap hari. Hal ini yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja pegawai karena kurangnya komunikasi karena sangat minimnya komunikasi terhadap sesama pegawai, serta mood yang menurun akibat kabar buruk tentang pandemi covid 19 yang mempengaruhi pekerjaan dan juga. Dari hal ini penulis ingin mengetahui apa saja pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja yang terjadi pada masa pandemi terjadi.

Motivasi juga cukup mempengaruhi, dimana motivasi sedikit menurun karena semangat kerja yang kurang efektif. ini juga disebabkan oleh daya kerja pegawai yang tidak kondusif dimana pegawai merasa dengan adanya kerja yang tidak efektif seperti sehari bekerja sehari tidak dan ini cukup mempengaruhi motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan (Hadini & Setiawan, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi di Balai Bahasa Sumatera Selatan”.

METODE

Objek penelitian ini dilakukan di balai bahasa sumatera selatan yang beralamat di Amin Yahya, Jl. Seniman Amri Yahya Jl. Jakabaring, 22 Ilir, Bukit

Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113. Jenis data berupa data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung atau diperoleh berupa angka-angka seperti kuesioner dan jumlah pegawai. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang berupa keterangan secara tertulis seperti berbentuk informasi yang diperoleh dari hasil wawancara atau seperti sejarah dinas balai bahasa sumatera selatan. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang teliti yaitu pada pegawai balai bahasa sumatera selatan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan berbagai sumber- dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada balai bahasa sumatera selatan.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2018). Populasi terdiri dari 44 pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan. Sampel yang diambil sejumlah 35 dengan dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, yang diawali dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan) (Ghozali, 2018).

HASIL

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	,846**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	,813**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	,550**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	<i>N</i>	35	
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	,769**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.5	<i>Pearson Correlation</i>	,470**	Valid

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,004	
	<i>N</i>	35	
X1.6	<i>Pearson Correlation</i>	,537**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	<i>N</i>	35	
X1.7	<i>Pearson Correlation</i>	,728**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.8	<i>Pearson Correlation</i>	,703**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.9	<i>Pearson Correlation</i>	,591**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X1.10	<i>Pearson Correlation</i>	,592**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	<i>N</i>	35	
X1.11	<i>Pearson Correlation</i>	,539**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	<i>N</i>	35	
X1.12	<i>Pearson Correlation</i>	,550**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 12 item pertanyaan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari r tabel yang berarti dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
X3.1	<i>Pearson Correlation</i>	,869**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,0000	
	<i>N</i>	35	
X3.2	<i>Pearson Correlation</i>	,880**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	

	<i>N</i>	35	
X3.3	<i>Pearson Correlation</i>	,833**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X3.4	<i>Pearson Correlation</i>	,852**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X3.5	<i>Pearson Correlation</i>	,750**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X3.6	<i>Pearson Correlation</i>	,828**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
X3.7	<i>Pearson Correlation</i>	,536**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	<i>N</i>	35	
X3.8	<i>Pearson Correlation</i>	,657**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 8 item pertanyaan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Motivasi kerja lebih besar dari r tabel yang berarti dinyatakan valid.

Adapun hasil pengujian validitas variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Variabel Y (Kinerja)

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
Y1	<i>Pearson Correlation</i>	,751**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y2	<i>Pearson Correlation</i>	,800**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y3	<i>Pearson Correlation</i>	,880**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y4	<i>Pearson Correlation</i>	,777**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	

	<i>N</i>	35	
Y5	<i>Pearson Correlation</i>	,806**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y6	<i>Pearson Correlation</i>	,644**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y7	<i>Pearson Correlation</i>	,789**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y8	<i>Pearson Correlation</i>	,788**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y.9	<i>Pearson Correlation</i>	,825**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y.10	<i>Pearson Correlation</i>	,707**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y.11	<i>Pearson Correlation</i>	,696**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	
Y.12	<i>Pearson Correlation</i>	,604**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	35	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 12 item pertanyaan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Kinerja lebih besar dari r tabel yang berarti dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui tabel *cronbach alpha* Kepuasan Kinerja sebesar 0,821. Maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar 0,70.

Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabelitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui tabel *cronbach alpha* budaya organisasi sebesar 0,888. Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar 0,70.

Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabelitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui tabel *cronbach alpha* Kinerja sebesar 0,930. Maka dapat disimpulkan variabel Kinerja dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar 0,70.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.642	6.663		0.548	.588
	Kepuasan Kerja	.661	.186	.550	3.552	.001
	Motivasi Kerja	.400	.209	.297	1.919	.064

Sumber :*Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022*

Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi X1 Kepuasan Kerja 0,661, X2 Motivasi sebesar 0,400 sedangkan konsta (a) sebesar 3,642 maka dari hasil tersebut dapat dibentuk persamaan untuk regresi linear berganda sebagai berikut:

Adapun penjelasan dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 3,642 artinya Kepuasan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja (Y) 0,661, dan 0,400. Maka nilai variabel kinerja pegawai akan berada pada angka 3,642.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,661. Apabila variabel kepuasan kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,400. Apabila variabel Motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinan (r^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.601	3.622

Sumber :*Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022*

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja) yang diperoleh sebesar 0,625 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 62,5% terhadap variabel terikat.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. (Ghozali I. , 2011) Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.51388272
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 9 tersebut terlihat bahwa nilai signifikannya adalah 0,200. Jika $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa modelan regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Adapun hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.642	6.663		0.547	.588		
1 Kepuasan Kinerja	.661	.186	.550	3.552	.001	.489	2.044
Motivasi Kerja	.400	.209	.297	1.919	.064	.489	2.044

Sumber :*Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022*

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai multikolinieritas variabel Kepuasan Kerja (2.044) dan Motivasi Kerja (2.044) yang menunjukkan bahwa seluruh nilai $VIF < 10$, artinya dapat disimpulkan data bebas dari gejala Multikonieritas.

Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)

Tabel 11. Uji t (Parsial) Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.940	6.927		0.569	.573
	Kepuasan Kerja	.916	.135	.762	6.769	.000

Berdasarkan hasil pengujian Kepuasan kerja terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 11 diperoleh T_{hitung} sebesar 6,769 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Adapun hasil uji T (parsial) variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Uji t (Parsial) Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.730	5.683		3.472	.001
	Motivasi Kerja	.930	.170	.690	5.481	.000

Berdasarkan hasil pengujian Motivasi kerja terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 12 diperoleh T_{hitung} sebesar 5.481 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F yang dipengaruhi oleh hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut :

Tabel 13. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698.361	2	349.180	26.616	.000 ^b
	Residual	419.811	32	13.119		

Total	1118.171	34			
-------	----------	----	--	--	--

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 13 di peroleh F_{hitung} sebesar 26.616 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 1,45 dengan taraf signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mempunyai peranan dalam menaikkan peningkatkan kinerja pada suatu perusahaan atau instansi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016).

Kepuasan kerja harus dibentuk sebaik-baiknya agar dapat tercapainya tujuan serta dapat membuat pegawai mencintai pekerjaannya dan dapat meningkatkan moral serta dedikasi pegawai. Dalam suatu perusahaan atau instansi kepuasan kerja cukup penting karena merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi (Kolompoy et al., 2019; Oktaviani, 2019)

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan uji statistic yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kinerja, hal ini didasarkan dengan hasil diperoleh T_{hitung} sebesar 6,769 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam suatu perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia motivasi adalah bagaimana cara membuat dorongan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu terutama mengarahkan potensi bawahan agar dapat mencapai suatu tujuan. Setiap suatu perusahaan atau organisasi pasti ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia atau peran manusia didalamnya. Untuk menjalankan peran tersebut suatu organisasi perlu adanya motivasi manusia agar dapat memahami suatu organisasi, karena dengan adanya motivasi dapat melihat perilaku suatu pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Halisa, 2020).

Motivasi menitik beratkan pada bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka berkehendak untuk berkerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016).

Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2016).

Dapat diketahui dengan pengujian statistic dengan perolehan diperoleh T_{hitung} sebesar 5.481 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dalam mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen dan dependen dengan dilihat berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di peroleh F_{hitung} sebesar 26.616 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 1,45 dengan taraf signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara Kepuasan kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja.

Hasil ini membuktikan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan, karena Kepuasan Kerja mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja jangka panjang dan Motivasi Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah dilakukan hampir sama dengan penelitian (Bandhaso & Paranoan Natalia, 2009) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Palembang Sumatera Selatan. Dapat dilihat perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Balai T_{hitung} sebesar 6,769 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi kerja dapat diperoleh T_{hitung} sebesar 5.481 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,034 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja.
3. Diperoleh F_{hitung} sebesar 26.616 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 1,45 dengan taraf signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara Kepuasan kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja.

SARAN

Peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja instansi diharapkan dapat lebih membuka peluang pengembangan karir bagi para pegawai untuk mengembangkan karirnya dalam bidang yang mereka yang miliki.
2. Berdasarkan variabel Motivasi Kerja sebaiknya perlu adanya pembenahan tindakan motivasi kerja untuk para pegawai dalam melakukan pekerjaan pada masa andemi saat ini, agar para pegawai lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya pada masa andemi saat ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan lainnya. Dan juga diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Artamelia, F. N., Surbakti, L. P., & Julianto, W. (2021). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Pengungkapan Lingkungan Dan Pengungkapan Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan. *Business Management, Economic, And Accounting National Seminar*, 2(2).
- Bandhaso, M. L., & Paranoan Natalia. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Darko, 2021. (N.D.). *Penelitian Tentang Wfh, Kompensasi Dan Stress Kerja Di Pt Garuda Food Pati*.
- Dubey, A. D., & Tripathi, S. (2020). Analysing The Sentiments Towards Work-From-Home Experience During Covid-19 Pandemic. In *Journal Of Innovation Management* (Vol. 8, Issue 1). https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The Potential Impact Of The Covid-19 Pandemic On Work From Home And Employee Productivity. *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/Mbe-12-2020-0173>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During The Covid-19 Outbreak: The Impact On Employees' Remote Work Productivity, Engagement, And Stress. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 63(7). <https://doi.org/10.1097/Jom.0000000000002236>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program Ibm Spss 22*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadini, S., & Setiawan, I. (2019). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya

- Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1). <https://doi.org/10.37151/Jsma.V11i1.16>
- Hahury, J. F. (2019). Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. *Fokus : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 17(1). <https://doi.org/10.51826/Fokus.V17i1.269>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember). <https://doi.org/10.34306/Abdi.V1i2.168>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kolompoy, D., Adolffina, & Palandeng, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4).
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/Frkm.V1i2.2544>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14>
- Oktaviani, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. *Universitas Sumatra Utara*.
- Pratiwi, D. K. (2021). Inovasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Penanganan Covid-19 Di Indonesia. *Amnesti Jurnal Hukum*, 3(1). <https://doi.org/10.37729/Amnesti.V3i1.929>
- Richardson, S., Hirsch, J. S., Narasimhan, M., Crawford, J. M., McGinn, T., Davidson, K. W., The Northwell Covid-19 Research Consortium, Barnaby, D. P., Becker, L. B., Chelico, J. D., Cohen, S. L., Cookingham, J., Coppa, K., Diefenbach, M. A., Dominello, A. J., Duer-Hefe, J., Falzon, L., Gitlin, J., Hajizadeh, N., ... Zanos, T. P. (2020). Presenting Characteristics, Comorbidities, And Outcomes Among 5700 Patients Hospitalized With Covid-19 In The New York City Area. *Jama*, 323(20), 2052–2059. <https://doi.org/10.1001/Jama.2020.6775>
- Robbins, S., & Judge. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan*. Indeks.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

- Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The Impact Of Working From Home During Covid-19 On Work And Life Domains: An Exploratory Study On Hong Kong. *Policy Design And Practice*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Who. (2021). *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*. Centers For Disease Control And Prevention.
- Zubir, A., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Sdm, Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt. Alun Alun Indonesia Kreasi*, Vii(2).