

**PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS TERBUKA)**

SKRIPSI



Oleh:

ALVIN RAHMAN HAKIM

NIM: 18510223

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS TERBUKA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

ALVIN RAHMAN HAKIM

NIM: 18510223

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS TERBUKA (STUDI KASUS)

SKRIPSI

Oleh

ALVIN RAHMAN HAKIM

NIM : 18510223

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS TERBUKA (STUDI KASUS)

SKRIPSI

Oleh

ALVIN RAHMAN HAKIM

NIM : 18510223

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002



2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawa ini:

Nama : Alvin Rahman Hakim

NIM : 18510223

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi pernyataan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Juni 2023



Alvin R. Hakim

NIM : 18510223

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah persembahan kecil guna ibuku yang aku sangat aku cintai, ayahku yang sebenarnya sangat ingin aku bahagiakan, dan adikku yang sebenarnya sangat aku sayangi, serta kedua kakakku yang selalu mendukung diriku dari jauh, aku sangat menyayangi kalian semua.

Namun sebagai lelaki
dewasa,
aku terlalu malu untuk
mengungkapkannya.

Aku selalu berusaha untuk mengubah jalan hidupku kearah yang lebih baik, dan sangatlah ingin bahagiakan kalian, membuat kalian bangga. Terimakasih karena tetap menerimaku sebagai seorang “Alvin” yang selalu membutuhkan teman bicara, dukungan, serta doa, untuk melawan hari di dunia ini bersama kalian, dan memperjuangkannya.

Aku hanya ingin menyampaikan sekali lagi, aku sayang kalian. Meski caraku menyampaikan kasih sayang ini terkadang berbeda. Terimakasih karena memberikan kehidupan yang luar biasa bagiku, penuh dengan tantangan, dan cerita yang tidak membosankan,
Aku percaya, kelak aku bisa menceritakan semua ini dengan bangga

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya selama proses penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Terbuka)” bisa terselesaikan.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari kalau tanpa bimbingan serta kontribusi dari beragam pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Wali Dosen dan dosen pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, serta para dosen yang mengajar beragam ilmu serta memberikan nasehat kepada penulis selama menjadi mahasiswa disana.
6. Kedua Orang Tua, Bapak Suwito, S.H. serta Ibu Dra. Media Bintang N. A. Untuk ibu yang sejak saya kecil merawat, mendidik, serta mendoakan saya serta guna ayah saya, yang tanpa lelah bekerja tulangnya setiap hari.
7. Teman-teman saya Afgan, Agnes, Aldo, Choliq, Dinar, Umik, Rifqa, Krisna, Nova, Yussi, Verlin, Zida, Nur, Firda, Sisil, Vikay, Nadya, Nanda, Rifai, Mas Faiz, serta Teman Dekat lainnya terima kasih kepada mereka

karena telah memberi saya kekuatan serta energi positif sepanjang hidup saya.

8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan sumbangsih pemikiran serta dukungan yang sangat besar kepada saya dalam penulisan skripsi ini.
9. Selain itu, penulis tidak bisa menyebutkan nama masing-masing pihak yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini. Akhir kata, penulis mengakui dengan segala kerendahan hati kalau skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan serta saran yang bersifat membangun guna perbaikan penulisan ini. Penulis berharap kalau semua orang akan mendapat manfaat dari karya sederhana ini. Aamiin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 8 Juni 2021

Alvin R. Hakim

ABSTRAK

Alvin Rahman Hakim, 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Terbuka)”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Pandemi, Motivasi, Kinerja, Mahasiswa

Kinerja karyawan sangat berharga karena hal tersebut dapat mendukung strategi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga strategi yang di terapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dikarenakan beberapa aspek diantaranya yakni pandemic dan juga motivasi. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Mahasiswa Universitas Terbuka.

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian yakni Mahasiswa Universitas Terbuka. Diperoleh sampel 89 orang yang menjadi sampel setelah dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Kemudian data diolah mempergunakan PLS.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 pada motivasi. Terdapat pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 pada Kinerja Karyawan secara signifikan. Motivasi mampu memediasi pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Alvin Rahman Hakim, 2023, THESIS. Title: "The Influence of the Covid-19 Pandemic on Employee Motivation and Performance (Case Study of Open University Students)".

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc. , MM

Keywords : Pandemic, Motivation, Performance, Students

Employee performance is very valuable because it can support a company's long-term strategy to increase the productivity of a company. Effective and efficient employee performance can increase company productivity. So that the strategy implemented by the company can run smoothly so that the company can achieve its vision and mission. Employee performance can run well due to several aspects including the pandemic and also motivation. The purpose of carrying out this research was to determine the effect of the Covid-19 pandemic on employee motivation and performance in students at the Open University.

This research uses a quantitative approach with the object of research namely students of the Open University. Obtained a sample of 89 people who became the sample after taking samples using the Slovin formula. Then the data is processed using PLS.

The results of this study showed that there was an influence exerted by the Covid-19 Pandemic on motivation. There is a significant influence exerted by the Covid-19 Pandemic on Employee Performance. Motivation is able to mediate the influence exerted by the Covid-19 Pandemic on Employee Performance.

خلاصة

على تحفيز الموظفين وأدائهم Covid-19 ألفين الرحمن حكيم ، 2023 ، أطروحة. العنوان: "تأثير جائحة
".(دراسة حالة لطلاب الجامعات المفتوحة)

ماجستير ، مم ، Vivin Maharani Ekowati. المستشار: د

الكلمات المفتاحية: جائحة ، تحفيز ، أداء ، طلاب

يعد أداء الموظف ذا قيمة كبيرة لأنه يمكن أن يدعم استراتيجية الشركة طويلة الأجل لزيادة إنتاجية الشركة. يمكن أن يؤدي أداء الموظفين الفعال والفعال إلى زيادة إنتاجية الشركة. بحيث يمكن تنفيذ الإستراتيجية التي تنفذها الشركة بسلاسة حتى تتمكن الشركة من تحقيق رؤيتها ورسالتها. يمكن أن يعمل أداء الموظف بشكل جيد بسبب عدة جوانب بما في ذلك الوباء وكذلك الدافع. كان الغرض من إجراء هذا على تحفيز الموظفين وأدائهم لدى الطلاب في الجامعة المفتوحة Covid-19 البحث هو تحديد تأثير جائحة يستخدم هذا البحث نهجا كميًا مع موضوع البحث وهو طلاب الجامعة المفتوحة. تم الحصول على ثم تتم معالجة البيانات Slovin. عينة من 89 شخصًا أصبحوا العينة بعد أخذ العينات باستخدام صيغة PLS باستخدام على التحفيز. هناك تأثير كبير يمارسه Covid-19 أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثيرًا لوباء Covid-19 على أداء الموظفين. الدافع قادر على التوسط في التأثير الذي يمارسه جائحة Covid-19 ..على أداء الموظف 19

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kinerja	7
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4 Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam	12
2.2 Motivasi Kerja	12
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.2.2 Teori Motivasi Kerja	14
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	15
2.2.4 Motivasi Kerja dalam pandangan Islam	17
2.3 Pandemi COVID 19.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
2.5 Kerangka Konsep.....	24

2.6	Hipotesis Penelitian	24
2.6.1	Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Motivasi Kerja.....	25
2.6.2	Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6.3	Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Jenis dan pendekatan Penelitian	29
3.2	Lokasi Penelitian	29
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3.1	Populasi Penelitian.....	29
3.3.2	Sampel Penelitian.....	30
3.4	Variabel Penelitian.....	30
3.4.1	Variabel bebas (Independent)	31
3.4.2	Variabel Terikat (Dependent)	31
3.5	Analisis Data.....	32
3.5.1	Statistik Deskriptif	33
3.5.2	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	33
3.5.3	Evaluasi Model Struktural (Goodness of Fit/ Inner Model)	35
3.5.4	Uji Hipotesis.....	36
3.5.5	Uji Mediasi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
4.1.2	Hasil Analisis	41
4.1.3	Analisis Data	48
4.2	Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN.....		62
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	23
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	36
Tabel 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelas	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pandemi Covid-19	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi	47
Tabel 4.6 Nilai Convergen Validity	49
Tabel 4.7 Nilai Discriminan Validity	50
Tabel 4.8 Nilai Discriminan Validity	50
Tabel 4.9 Nilai Composite Reliability and AVE.....	51
Tabel 4.10 R-Square.....	52
Tabel 4.11 Path Coefficients	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	24
Gambar 4.1 Model Struktural.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	66
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	70
Lampiran 3 Hasil Uji PLS.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini tentunya membuat persaingan usaha semakin ketat sehingga berdampak pada penurunan perekonomian beberapa pelaku usaha. Keberadaan internet membuat persaingan semakin sulit guna didefinisikan. Beberapa pekerjaan bisa dilakukan di mana saja di dunia dengan mengandalkan jaringan. Karena semua bisa dilakukan dari jarak jauh, para pekerja kantoran tidak perlu lagi berpindah-pindah guna bekerja di tempat kerja idamannya. Lowardi (2020:15) memberikan pernyataan bahwa setiap negara meluncurkan kampanye guna mendorong pekerjaan jarak jauh selama pandemi guna menghentikan penyebaran virus COVID-19. Hal ini berdampak pada tingkat PHK termasuk di Indonesia. Guna mengelola karyawannya secara efektif sehingga bisa dikontrol sesuai dengan rencana, semakin banyak bisnis yang bersaing.

Menurut Lowardi (2021:20) setiap bisnis hendaknya terus meningkatkan kualitas dalam mengelola sumber daya guna diperoleh kesempurnaan. Kemajuan serta perkembangan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Pada lain sisi, berlangsungnya sebuah usaha dapat terhambat jika karyawan perusahaan kurang kompeten dalam menjalankan tanggung jawab. Perusahaan memegang peranan yang penting dengan kinerja karyawannya, sehingga perlu adanya kepemimpinan dan pengarahan yang efektif.

Sumber daya manusia selaku tenaga kerja utama yakni salah satu aset modal yang sangat penting serta berkontribusi atas pencapaian tujuan asosiasi. Intinya, kunci sukses sebuah asosiasi tidak hanya sebatas dana serta kecanggihan teknologi. Kemajuan serta perkembangan asosiasi sangat bergantung pada SDM-nya. Sebab SDM asosiasi memiliki dampak yang signifikan atas keberhasilan atau kegagalannya. Di sisi lain, jalannya usaha akan terhambat jika tidak memiliki karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, asosiasi pasti memiliki masalah dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu diperlukan kepemimpinan serta pengarahan yang efektif guna mengelola SDM asosiasi.

Kinerja karyawan yakni hal yang krusial bagi manajemen SDM suatu asosiasi. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai didefinisikan selaku kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan sama atas tanggung jawab yang diberikan. “Kompensasi, lingkungan kerja, budaya asosiasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, maupun faktor-faktor lain mempengaruhi kinerja”, menurut Siagian (2002). Sesuai Handoko (1987), kompensasi yakni jenis yang diterima karyawan selaku imbalan atas kerja mereka. Sedangkan menurut Nitisemito (2002), kompensasi yakni balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan oleh asosiasi yang bisa dibayar dengan uang serta cenderung diberikan secara teratur. Menurut Hasibuan (2003), motivasi yakni suplai daya penggerak yang membangkitkan semangat individu guna bekerja serta membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta berintegrasi dengan segala

upaya. guna mencapai kepuasan Menurut Handoko (1992), motivasi yakni energi manusia atau faktor yang membangkitkan, mengarahkan, serta mengatur perilaku. Seperti yang ditunjukkan oleh Simamora (2004) disiplin dicirikan selaku metode yang memperbaiki atau menolak bawahan sebab mengabaikan aturan serta teknik. Pengendalian diri karyawan serta disiplin teratur menunjukkan tingkat kemampuan tim kerja asosiasi. Selain itu, disiplin kerja yakni kunci guna mencapai tujuan serta bagian penting dari manajemen SDM. Tujuan maksimal sulit dicapai tanpa disiplin (Sedarmayanti, 2001). Dampak pandemi COVID-19 atas motivasi serta kinerja karyawan telah menjadi subyek banyak penelitian. Namun, hasil dari penelitian ini bervariasi; beberapa berdampak signifikan atas kinerja karyawan, sementara yang lain tidak berdampak sama sekali. Menurut Martinus (2020), pandemi berdampak signifikan serta positif atas kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Riwanto (2020) menunjukkan kalau kinerja karyawan terkena dampak negatif pandemi secara tidak signifikan.

Penelitian lain dilangsungkan oleh Muger Apriansyah (2021) “menyatakan bahwa yakni bertumbuhnya penumbuhan motivasi atas pekerja guna melangsungkan perannya melalui semangat yang tinggi serta menumbuhkan persaingannya selama masa pandemic Covid-19 dimana pandemi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja”. Sedangkan menurut Rizal dkk (2021) “menyatakan melalui tercapainya SDM yang tinggi serta berkualitas, baik secara fisik maupun mental, hendak berdampak positif atas penumbuhan daya saing serta pula bisa mendukung pembangunan Nasional”.

Selama pandemi Coronavirus, beragam aktivitas dilangsungkan di internet. Oleh sebab itu, keberhasilan aktivitas daring di masa pandemi COVID-19 sangat bergantung pada kepekaan masyarakat atas teknologi. Dalam penelitian ini, pengambilan objek pada mahasiswa Universitas Terbuka yang sudah bekerja. Berdasarkan data dan pengamatan yang dilihat penulis dilapangan, penulis mengambil penelitian ini melalui judul: “Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Terbuka Malang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdahulu, maka dalam penelitian ini yang menjadi perumusan masalah yakni :

1. Bagaimana pengaruh pandemic covid 19 terhadap motivasi kerja karyawan di Universitas Terbuka Malang?
2. Bagaimana pengaruh pandemic covid 19 terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa di Universitas Terbuka Malang?
3. Bagaimana pengaruh pandemic covid 19 terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa di Universitas Terbuka Malang melalui motivasi kerja?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penelitian ini hanya mengkaji atas dampak pandemi covid 19, motivasi, kinerja karyawan. Objek yang diteliti mahasiswa Universitas Terbuka yang berstatus sebagai karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah ini, maka tujuan atas penelitian ini yakni :

1. Untuk menganalisis dampak pandemi covid 19 atas motivasi karyawan pada mahasiswa yang mengenyam studi di Universitas Terbuka Malang
2. Untuk menganalisis dampak pandemi covid 19 atas kinerja karyawan pada mahasiswa yang mengenyam studi di Universitas Terbuka Malang
3. Untuk menganalisis dampak pandemi covid 19 atas kinerja karyawan pada mahasiswa yang mengenyam studi di Universitas Terbuka Malang melalui motivasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diupayakan bisa dipakai baik secara teoritis serta praktis.

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan membantuan bisnis dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Salah satunya yakni fokus pada kinerja serta motivasi yang lebih baik guna memperoleh keunggulan bersaing serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangsih pemikiran dalam rangka pembinaan SDM unggul, hasil penelitian ini diharapkan bisa

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia suatu asosiasi sangat penting guna mengatur, serta mendayagunakan karyawan agar bisa bekerja secara efektif guna mencapai tujuan. Secara riil, SDM yakni salah satu faktor produksi yang potensial. Dalam produksi, faktor manusia bekerja tidak hanya secara fisik tetapi pula secara mental. Dalam perihal meningkatkan kinerja karyawan, fokus utama asosiasi yakni mengoptimalkan SDM. Oleh sebab itu, bisa dikatakan kalau SDM yakni komponen penting dari kinerja yang baik.

Hasibuan, sebagaimana dikemukakan dalam 2002: 160) Kinerja yakni hasil usaha, kecakapan, serta kesempatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut penjelasan sebelumnya, kinerja yakni hasil dari penyelesaian tugas dengan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dipakai memenuhi standar serta kriteria yang telah ditentukan.

Sesuai Mangkuprawira serta Hubeis (2007:153), kinerja karyawan yakni hasil dari tahap kerja tertentu yang direncanakan pada waktu serta lokasi karyawan maupun asosiasi yang bersangkutan. Sesuai Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja yakni sekumpulan hasil yang diraih serta mengacu atas demonstrasi menyelesaikan maupun melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sesuai Faustino Cardosa Gomes (2003:195), produktivitas sering

dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam perihal output, efisiensi, serta efektivitas. Kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (339) kalau agar asosiasi bisa berfungsi secara efisien serta sesuai dengan tujuannya, diperlukan kinerja pegawai yang baik, khususnya dengan melaksanakan tanggung jawabnya secara handal. “Kinerja yakni peraih peran pekerja guna posisi yang diberikannya”, menurut Casio (1992) (Mangkuprawira serta Hubeis, 2007:153).

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) memberikan pernyataan bahwa “kinerja (prestasi kerja) yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih atas seorang pekerja guna melangsungkan perannya semacam posisi yang diberikan atasnya”. Kinerja sesuai Robert L. Mathis serta John H. Jackson (2006:378) “yakni apa yang dilangsungkan maupun tidak dilangsungkan atas pekerja”. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilangsungkan atas seseorang dalam suatu asosiasi guna mencapai maksud yang diinginkan asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beragam asumsi para ahli. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilangsungkan atas seseorang guna suatu asosiasi guna mencapai cita-cita asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beberapa pendapat para ahli.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Handoko, sebagaimana dikemukakan dalam (2001: 193), motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen pada asosiasi, serta faktor ekonomi, teknis, serta perilaku lainnya pula berdampak pada faktor kinerja.

Sesuai Tiffin serta Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menegaskan kalau ada dua kategori elemen yang berdampak atas kinerja individu, yakni:

1. Faktor Individual

Secara khusus, faktor individu semacam sikap, sifat kepribadian, karakteristik fisik, minat serta motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, maupun posisi pendidikan.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik yang berhubungan dengan pekerjaan, semacam metode kerja, kondisi kerja, desain peralatan guna bekerja, berapa banyak ruang yang tersedia, serta lingkungan fisik (radiasi, suhu, serta ventilasi).

- b. Faktor sosial serta asosiasi, semacam sistem penggajian, peraturan asosiasi, serta jenis pelatihan serta pengawasan.

Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen pada asosiasi, serta faktor ekonomi semuanya berdampak pada faktor kinerja. Perilaku teknis serta tambahan (Handoko, 2001: 193) Dalam Dhina Rista Harpitasari, Siagian mengklaim kalau (2010: 12) kalau gaji, lingkungan kerja, budaya asosiasi, kepemimpinan, serta motivasi kerja (motivasi), disiplin kerja, kepuasan kerja, serta motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

Bernardin mengklaim (dalam Robbins, 2003:260) kalau kinerja pegawai dinilai memuaskan apabila memenuhi kriteria yakni:

1. Kualitas kerja, yakni persepsi karyawan atas kualitas pekerjaan yang

dihasilkan maupun kecukupan peran atas kebiasaan serta kelebihan karyawan.

2. Kuantitas, diukur dari pandangan perwakilan tentang total kegiatan yang diberikan serta karyanya.
3. Waktu produksi (*production time*), yakni jumlah waktu yang dibutuhkan suatu kegiatan guna menjadi output, semacam yang dirasakan oleh karyawan.
4. Efektivitas, asosiasi bertanggung jawab atas efisiensi, persepsi karyawan tentang seberapa efisien tugas diselesaikan, serta efektivitas penyelesaian tugas.
5. Persepsi pegawai atas kemampuannya dalam menjalankan fungsi pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya dipakai guna mengukur independensi, yakni sejauh mana pegawai mampu menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan maupun arahan dari orang lain.
6. Komitmen kerja, sejauh mana karyawan memiliki kewajiban atas tempat kerja serta atas lembaga eksternal.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai Mathis & Jackson (2006:378) mengemukakan Indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

Total unit yang diproduksi maupun total siklus aktivitas yang dikumpulkan yakni contoh kuantitas. Pandangan karyawan atas total

kegiatan yang yakni perannya serta bentuknya dipakai guna menentukan kuantitas.

2. Kualitas

Ketaatan pada prosedur, disiplin, serta dedikasi yakni semua aspek kualitas. Sejauh mana aktivitas yang diinginkan menghasilkan hasil yang mendekati sempurna dalam perihal memodifikasi beberapa metode ideal guna melaksanakan aktivitas serta mencapai tujuan aktivitas yang diantisipasi. Persepsi karyawan atas kualitas pekerjaan yang diberikan maupun kecukupan peran kesempurnaan atas kebiasaan serta perilaku karyawan dipakai guna mengukur kualitas pekerjaan.

3. Keandalan

Kapasitas guna menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan dengan pengawasan minimal yakni keandalan. Sesuai Zeithaml & Berry (2009:14) mengemukakan kalau “kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja serta kehandalan dalam pelayanan akurat, benar, serta tepat”.

4. Kehadiran

Kehadiran yakni kepercayaan guna datang bekerja tepat waktu setiap hari disebut absensi.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang karyawan guna berkolaborasi melalui orang lain guna menuntaskan peran serta menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang memaksimalkan efisiensi serta efektivitas dikenal

selaku kemampuan guna bekerja sama.

2.1.4 Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam

Melakukan self-assessment yakni langkah pertama terbaik yang harus kita ambil selaku pekerja, pengusaha, serta individu. Mengapa kita dituntut guna melakukan evaluasi diri selaku pekerja serta pelayan? sebab itulah yang Tuhan perintahkan guna kita lakukan.

Allah berfirman dalam QS 9: 105: “kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kata “Amalakum” bermakna amalmu maupun pekerjaan. Kata ini bermakna Amalan di dunia, khususnya berbentuk prestasi selama di dunia” yakni salah satu kemungkinan makna dari kata ini. Kinerja yakni hasil dari aktivitas maupun pekerjaan dalam jargon manajemen. Oleh sebab itu, istilah “sayarallâhu amalakum wa rasûlûhû wal mu'minûn” mengacu pada proses sebenarnya melakukan tinjauan kinerja. Fakta kalau kalimat "Allah, Rasul, serta orang-orang beriman" (bahasa Arab memakai subjek i'rab rafa') menyiratkan kalau hakim tidak hanya mencakup Allah tetapi pula pihak lain, khususnya para Rasul serta orang beriman, patut diperhatikan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata Latin “movere”, yang bermakna “dorongan” maupun "kekuatan pendorong", yakni asal muasal motivasi. Menurut Sondang Siagian (2003:138), motivasi yakni daya penggerak kemauan seorang anggota

asosiasi guna mengerahkan kemampuan berupa keahlian maupun keterampilan, tenaga, serta waktu guna melaksanakan beragam tugas yang yakni perannya. memenuhi tanggung jawabnya atas peraih cita-cita serta beragam tujuan asosiasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Keinginan seseorang guna melakukan tindakan disebut motivasi (Mathis & Jackson, 2006). Sesuai Griffin (2003:38), motivasi yakni kumpulan faktor yang memotivasi individu guna bertindak dengan cara tertentu. “Kekuatan internal serta eksternal seseorang yang menginspirasi antusiasme serta perlawanan atas tindakan tertentu disebut selaku motivasi”. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan, serta memotivasi karyawan menuju tujuan asosiasi yakni tanggung jawab manajer. Motivasi bertanya bagaimana membuat bawahan bersemangat dengan pekerjaan mereka sehingga mereka mau berusaha keras serta menggunakan semua keterampilan mereka guna membantu asosiasi mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi inilah yang menjadi pendorong kemauan anggota asosiasi guna mencurahkan waktunya pada beragam kegiatan yang menjadi bidangnya serta memenuhi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan asosiasi (Siagian, 2003).

Hasibuan (2003:95) mendefinisikan motivasi kerja selaku pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat individu dalam pekerjaannya serta mendorong mereka guna berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan upaya mereka guna mencapai pemenuhan. Fakta kalau manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi yakni salah satu faktor penting yang mendorong mereka guna bekerja.

Pendapat para ahli membawa kita pada kesimpulan kalau beragam upaya yang dilakukan manusia guna memuaskan kebutuhan serta keinginannya yakni motivasi. Namun, tanpa berusaha maksimal, sulit guna mencapai keinginan serta kebutuhan mereka. Seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan hatinya serta motivasi dibalik perilakunya guna memenuhi kebutuhannya.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan yakni keperluan psikologis maupun keperluan psikologis yang tidak dipenuhi oleh individu.

1. Teori “ERG”

Terdapat tiga kategori teori kebutuhan yang dikenal dengan teori ERG:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatednees* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG pula menegaskan kalau ada proses pengurangan keputusan di samping proses peningkatan kepuasan. Artinya, bila seseorang berkelanjutan dihalangi guna upayanya guna mencukupi keperluan, dia akan berusaha mengurangi upaya guna mencukupi keperluan dibawahnya.

Penegasan teori ERG Aldefer memberi manajer alat penting guna memahami sikap. Ini wajib dititik beratkan seorang manajer guna berusaha mengupayakan pekerja guna mencukupi kebutuhannya

keterkaitan maupun keberadaan bila dipahami kalau posisi keperluan bawahan yang lebih tinggi, semacam pertumbuhan, tampaknya terkendali, mungkin sebab kebijakan asosiasi. Menurut teori ERG Aldefer, orang akan termotivasi guna mencukupi salah satu atas tiga rangkaian keperluan.

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Siagian (2004 : 167) mengusulkan teori ini didasarkan guna gagasan kalau mengakui kalau masing-masing pihak memiliki tiga bentuk keperluan atas membantu kita memahami motivasi dengan lebih baik:

- a. Keperluan atas berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Keperluan atas kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Keperluan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi teori Maslow dipakai atas pengkajian ini. Teori hierarki motivasi dari Abraham Maslow, sebagaimana pernyataan dari Sofyandi & Garniwa (2007: 102), mencakup:

1. Keperluan atas fisiologis (*Physiological-need*)

Hierarki keperluan manusia yang mendasar sekali yakni keperluan fisiologis akan makanan, air, tempat tinggal, oksigen, tidur, serta kebutuhan hidup lainnya.

2. Keperluan atas rasa aman (*Safety-need*)

Keperluan kedua, kebutuhan akan rasa aman, nampak jika

keperluan fisiologis terpenuhi. Keperluan atas rasa aman ini mencakup rasa aman akan jaminan dari risiko kecelakaan kerja, jaminan keutuhan kerja serta sertifikasi bagi anak-anak di usia lanjut setelah mereka selesai bekerja.

3. Keperluan atas sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial, semacam keinginan guna berteman, berafiliasi, serta interaksi sosial yang lebih dekat, akan muncul jika kebutuhan fisiologis serta rasa aman hanya terpuaskan secara minimal. Ini akan terkait dengan kebutuhan asosiasi akan tim kecil, pengawasan yang efektif, kegiatan kelompok, dll.

4. Keperluan atas penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini termasuk keinginan guna dikagumi serta dihormati atas pencapaian seseorang, pengakuan atas keterampilan serta pengetahuan seseorang, serta kerja yang efektif.

5. Keperluan atas aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Keperluan tertinggi dalam hirarki keperluan Maslow yakni aktualisasi diri. Siklus realisasi kemungkinan sejati pihak terhubung dengan proses aktualisasi diri. kebutuhan guna menunjukkan potensi, kemampuan, serta keterampilan seseorang. Padahal, perilaku aktual masyarakat cenderung meningkatkan potensi kebutuhan aktualisasi diri. Seseorang yang didorong oleh kebutuhan guna menjadi lebih semacam dirinya puas melakukan hal-hal yang menguji keterampilan serta pengetahuannya.

2.2.4 Motivasi Kerja dalam pandangan Islam

Dalam Islam kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (needs). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapai atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan,

اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةُ فَضِيَّتِ فَاِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا

Artinya: *“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam

dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3. Iklas dalam bekerja

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

2.3 Pandemi COVID 19

Dunia saat ini disibukkan dengan pandemi virus Corona. Ada 384.760 kematian per 26 Mei 2020. Worddometers.info melaporkan kalau virus ini telah menyerang 5.623.503 orang serta 213 negara. Pada bulan April, terdapat 1.667 kasus terkonfirmasi Covid-19 di Indonesia, menandakan penyebaran penyakit tersebut semakin meluas serta mendorong pemerintah guna memberlakukan aturan WFH. Bersumber atas berita dari China guna WHO yang menegaskan kalau nampak 44 pasien pneumonia berat di suatu daerah, khususnya kota Wuhan, provinsi Hubei, China, pada hari terakhir tahun 2019 ini. Melalui fenomena infeksi parah melalui dampak yang tidak dipahami sejak awal tahun 2020. Keraguan yang mendasarinya

yakni kalau ini berhubungan atas pasar basah yang menjual ikan, biota laut, serta hewan sejenis. Virus corona baru diidentifikasi selaku penyebabnya serta kode genetik diperoleh pada 10 Januari 2020. Virus penyebab Sereve Acute Respiratory Syndrome (SARS), yang mewabah di Hong Kong pada 2003 sebelum WHO menjulukinya Novel Corona Virus, telah dikaitkan dalam penelitian selanjutnya. “Segera setelah itu, ada berita atas provinsi lain di China serta pula di luar China tentang individu yang telah melakukan perjalanan dari kota Wuhan serta China ke total 25 negara, mencakup Prancis, Jerman, Uni Emirat Arab, Vietnam, maupun Kamboja, serta ke Korea Selatan, Jepang, Thailand, Amerika Serikat, Makau, Hong Kong, serta Malaysia”. Ketika beberapa kasus menegaskan penularan dari manusia ke manusia di antara dokter serta staf medis yang merawat pasien tanpa riwayat perjalanan ke pasar tertutup, ancaman yang ditimbulkan oleh pandemi ini semakin meningkat. Bukti lain penularan dari pasien terkonfirmasi yang melakukan perjalanan ke kota Wuhan ke keluarganya di Amerika Serikat, serta penularan ke rekan turis China yang berkunjung ke Jepang, dipaparkan dalam laporan lain. Penularan dari manusia ke manusia, maupun penularan langsung dari manusia, telah mengakibatkan penambahan total kasus yang luar biasa; per akhir Januari 2020, telah terjadi peningkatan sebanyak 2.000 kasus terkonfirmasi dalam kurun waktu 24 jam. Pada 11 Februari 2020, Asosiasi Kesehatan Dunia menetapkan virus Corona ini.

Karena Indonesia yakni negara berkembang serta menempati urutan keempat di dunia, memungkinkan hendak menderita berkekuatan besar serta

guna jangka waktu yang tidak sebentar. Virus novel SAR-CoV2 paling umum di China antara Desember 2019 serta Februari 2020. Sementara 238 orang Indonesia dievakuasi dari Wuhan pada 27 Januari 2020, Indonesia memberlakukan PSBB atas provinsi Hubei, yang waktu itu yakni pusat penyebaran virus global. Pada Maret 2020, Presiden Joko Widodo menegaskan menemukan dua infeksi Covid-19 di Indonesia (Djalante, 2020). Pasien yang ditemukan mengidap Covid-19 di Indonesia terpapar oleh WNA asal Jepang yang sedang menetap di Malaysia pada suatu acara di Jakarta. Pasien mengalami demam, batuk, maupun sesak napas sejak perkumpulan itu. Indonesia kini sedang dilanda pandemi virus baru, tidak di Indonesia saja tetapi berlaku internasional di sejumlah negara yang sudah parah terdampak virus ini. Langkah-langkah ini telah diambil. Virus itu dinamai "Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2" Indonesia harus siap menghadapi pandemi Covid-19, terutama mengingat sistem perawatan kesehatan negara saat ini, sebab akan berdampak pada bidang sosial serta ekonomi. Menurut Kemenkes FRI (2018), status siaga darurat yakni fenomena dimana potensi ancaman bencana telah mendekati nampak bencana. Keadaan ini dimaknai nampaknya pemberitahuan ancaman yang semakin meningkat sesuai sistem peringatan dini yang telah dibangun serta pengkajian akibat yang ditimbulkan oleh warga. Sebab covid-19 telah dinyatakan selaku pandemi, Indonesia perlu waspada serta siap tanggap sebab berakibat atas politik, ekonomi, masyarakat, budaya, pertahanan serta keamanan, maupun kesejahteraan rakyat. akan sangat meluas. Indonesia

tidak hanya harus mengandalkan infrastruktur serta tenaga kesehatan dalam perihal ini, tetapi pula masyarakat serta sistem kesehatan yang mendukung. Penyakit coronavirus 2019, pula dikenal selaku COVID-19, muncul selaku akibat dari penyebaran virus baru ini, yang berasal dari kota Wuhan di Cina. Tentunya kondisi ini tidak boleh diabaikan maupun diabaikan sama sekali. Sejak 11 Maret 2020, WHO pula telah menegaskan pandemi COVID-19. Pandemi yakni penyakit sampar yang sudah menjangkau ke beragam daratan serta negara, pada dasarnya berdampak atas banyak orang. Sedangkan momok sebenarnya yakni istilah yang dipakai guna menentukan peningkatan tak terduga jumlah kasus penyakit pada populasi di wilayah tertentu. Ini sebab istilah "pandemi" hanya dipakai guna menggambarkan seberapa jauh suatu penyakit telah menyebar daripada seberapa luas penyebarannya. “Harap diingat kalau pandemi COVID-19 yakni yang pertama dari jenisnya serta disebabkan oleh virus corona yang sudah ada sejak akhir tahun lalu. Virus flu babi telah menyebar pada tahun 2009 sebelum pandemi COVID-19. Ketika strain influenza baru yang dikenal selaku H1N1 menyebar ke Indonesia serta belahan dunia lainnya, penyakit ini bisa terjadi. Dampak Virus COVID-19 Bagi Indonesia Presiden Joko Widodo menegaskan kalau virus corona berdampak signifikan atas perekonomian Indonesia selain dampak negatifnya bagi kesehatan. Bukan hanya sebab produksi produk terganggu, tapi spekulasi pula terhambat”. Dampak virus COVID-19 di Indonesia antara lain yakni:

- a. Beragam perihal menjadi sulit ditemukan serta mahal.

- b. Jemaah haji asal Indonesia batal berangkat umrah.
- c. Turis asing yang berkunjung ke Indonesia semakin sedikit.
- d. Membahayakan sistem ekonomi Indonesia.
- e. Ada pembatasan impor.
- f. Banyak karyawan yang mengalami PHK
- g. Perusahaan banyak yang tutup

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

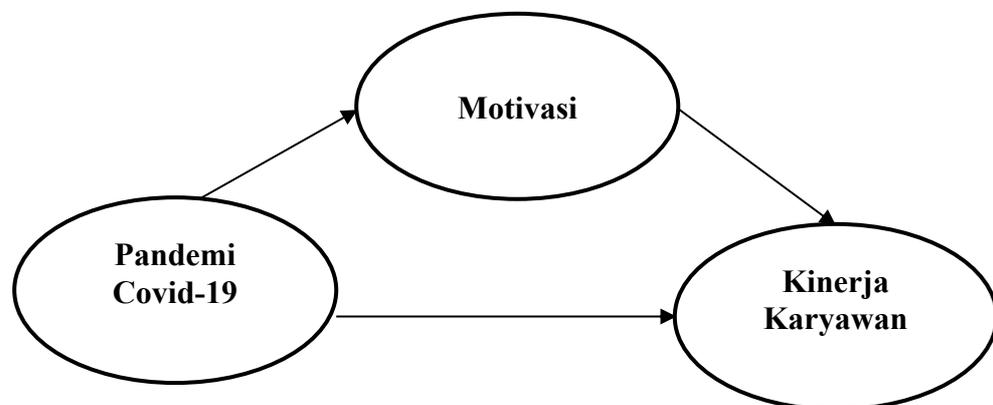
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Linda Firnidia	“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dalam masa pandemi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara”	2020	Pengkajian tersebut Nampak dampak positif atas Motivasi guna Kinerja atas pegawai Dinas Pendidikan serta kebudayaan kabupaten Jepara melalui koefisien parsial yakni 31,3%.
2	R Mahardhika	“Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT AXA Financial Indonesia”	2019	Penelitian ini menyatakan bahwa ada dampak motivasi intrinsik atas kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia
3.	RN Adha	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”	2019	Hasil penelitian menegaskan lingkungan kerja serta budaya kerja positif serta kuat atas kinerja karyawan. Disisi lain motivasi kerja tidak

4.	Emilia Noviani Asta Sari	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II”	2019	Didalam pengkajian tersebut nampak dampak positif atas lingkungan kerja atas kinerja karyawan posisi produksi PT. Glory Industrial Semarang II melalui koefisien parsial yakni 18,49%.
----	--------------------------	--	------	--

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu uraian dan visualisasi mengenai hubungan atau keterikatan antara konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pemaparan yang telah ditulis, maka dari itu terdapat kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disebutkan dalam pertanyaan (Sugiyono, 2017: 63). Adapun hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan

tujuan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Motivasi Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Founder ISED (Institute for Social, Economic and Digital) Sri Adiningsih melalui Seminar Work from Home: Interaksi di Masa Covid-19 disebutkan bahwa bekerja dirumah telah mengubah motivasi terhadap karyawan atau tenaga kerja. Dimana motivasi tersebut sebelumnya didapatkan melalui proses komunikasi secara langsung. Namun setelah pandemic komunikasi tersebut berganti melalui perangkat digital (Muhtarudin, 2020, 28). Namun pihak perusahaan diharuskan untuk tetap meningkatkan proses motivasi melalui komunikasi kepada pegawai atau karyawan mereka. Penelitian akan pengaruh pandemic Covid-19 terhadap motivasi karyawan dilakukan oleh Pramanik (2020) yang menemukan bahwa motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan komunikasi yang terbentuk di internal organisasi. Hal tersebutlah yang membuat mengapa perusahaan diharuskan untuk membentuk dan memperhatikan suatu kegiatan dalam organisasi sendiri agar dapat berjalan sesuai dengan rencana perusahaan.

Hasil penelitian dari Rupiatta dan Beckmann (2016) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, dijelaskan bahwa frekuensi bekerja dari rumah sangat penting karena upaya kerja yang diberikan oleh karyawan akan meningkat jika mereka lebih sering melakukan pekerjaan dari rumah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut,

H1: pandemi covid 19 berdampak atas motivasi kerja karyawan di Universitas Terbuka Malang

2.6.2 Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan

Virus Covid-19 yang secara tidak langsung memberikan pemberlakuan WFH kepada karyawan membawa dampak terhadap kinerja kerja. Hal ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priansa (2018:286) yang mengkaji tentang Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pada masa pandemi Covid-19. Salah satu faktornya adalah kondisi geografis atau lingkungan yang mendukung. Singkatnya lingkungan atau kondisi geografis dapat memunculkan hambatan maupun peluang terhadap karyawan atau tenaga kerja sendiri. Dikatakan mendukung atau memberikan peluang jika kondisi lingkungan dapat meningkatkan etos kerja. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung maka hal ini dapat dikatakan menjadi hambatan terhadap karyawan atau tenaga kerja sendiri. Kondisi lingkungan yang dimaksud tersebut yaitu dapat dihubungkan dengan terjadinya pandemi Covid-19.

Di sisi lain, dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa dampak terhadap cara kerja karyawan atau tenaga kerja. Hal ini dikarenakan karyawan harus lebih banyak tinggal di rumah dibandingkan harus berkumpul dengan karyawan lain. Dampak yang paling umum terjadi

atau kerap kali dirasakan oleh karyawan adalah pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara leluasa dan maksimal jika dilakukan di rumah dibandingkan ketika di kantor. Menurut Priansa (2018:286), Beberapa dampak etos kerja yang diakibatkan akibat pandemi tersebut antara lain adalah karyawan tidak bisa bekerja dan berkomunikasi secara efisien untuk mendukung keahlian interpersonal mereka. Penelitian yang membahas tentang pengaruh Covid-19 terhadap etos kerja juga dilakukan oleh Syahrial (2020) tentang Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa pandemi covid-19 berpengaruh negative terhadap etos kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H2 : pandemi covid 19 berdampak atas kinerja karyawan di Universitas Terbuka Malang

2.6.3 Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Munculnya pandemi covid-19 memiliki dampak yang begitu terasa bagi perekonomian masyarakat luas khususnya para karyawan. Dengan munculnya pandemi covid-19 para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya apabila menurunnya diakibatkan karena motivasi kerja rendah dan konflik kerja tinggi. Berkenaan hal ini terdapat pandangan bahwa mobilitas karyawan. Menurun dikarenakan berbagai faktor salah satunya motivasi karyawan

menurun karena ketakutan untuk berada dalam keramaian dan ketakutan bekerja di kantor seperti biasa, mengingat pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai visi & misi perlu menjaga tingkat motivasi kerja karyawan agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam situasi apapun. Muger Apriansyah (2021) menyatakan bahwa bertumbuhnya penumbuhan motivasi atas pekerja guna melangsungkan perannya melalui semangat yang tinggi serta menumbuhkan persaingannya selama masa pandemic Covid-19 dimana pandemi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan berimbas pada kinerja. Penelitian akan pengaruh pandemic Covid-19 terhadap motivasi karyawan dilakukan (Pramanik, 2020). Syahrial (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pandemi covid-19 berpengaruh negative terhadap etos kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H3 : pandemi covid 19 berdampak atas kinerja karyawan di Universitas Terbuka Malang melalui motivasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif selaku metode pengkajian. Isu-isu yang ada menjadi landasan pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif, yang berusaha menyelidiki isu-isu. Variabel kemudian harus diidentifikasi serta dihitung sesuai dengan statistik yang berlaku guna analisis. Tujuan penelitian ini yakni guna membantu menarik kesimpulan maupun menggeneralisasikan teori.

3.2 Lokasi Penelitian

Suatu lokasi maupun daerah yang hendak dilakukan pengkajian disebut dengan lokasi pengkajian. Pengkajian ini berlangsung di Universitas Terbuka Malang yang beralamat di Jalan Mayjen Sungkono No.9, Bumiayu, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65135

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi yakni area generalisasi serta mencakup: objek maupun subjek yang dipilih peneliti guna diselidiki serta ditarik kesimpulannya sebab memiliki kualitas serta karakteristik tertentu (Sugiyono, 2008: 80). Mahasiswa Universitas Terbuka Malang yang menjadi karyawan menjadi sampel guna penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh populasi penelitian sebanyak 115 Karyawan yang menempuh Pendidikan di Universitas Terbuka.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2008:81) menegaskan kalau sampel yakni komponen atas total serta ciri keseluruhan populasi. Peneliti memakai rumus Slovin (Husein Umar, 2005:120) agar sampel yang terkumpul representatif, yakni:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{115(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{1,2875}$$

$$n = 89,3$$

Keterangan:

n = jumlah sampel
 N = ukuran populasi
 E = *error margin*.

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 89 dari 115 jumlah Mahasiswa yang bekerja sebagai karyawan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing- masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah mahasiswa yang ada pada tiap subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap sub populasi pada mahasiswa UT yang bekerja dari sejumlah 89 orang atau sampel.

3.4 Variabel Penelitian

Sesuai Suharsimi (2006:118) variabel penelitian yakni subjek pengkajian maupun fokus utamanya. Variabel bebas (X) serta variabel

terikat (Y) yakni variabel atas pengkajian ini.

3.4.1 Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas yakni variabel yang berdampak atas variabel lain.

Variabel bebas atas pengkajian ini yakni : x1 Pandemi Covid 19.

1. Suasana kerja
2. berkurangnya pendapatan
3. fasilitas kerja
4. kenyamanan belajar
5. fokus menerima materi

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat yakni variabel yang yakni dampak atas variable bebas.

1. Motivasi Kerja (y1)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar mahasiswa UT yang bekerja yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

- a. Keperluan fisiologis (*physiological-need*)
- b. Keperluan rasa aman (*safety-need*)
- c. Keperluan sosial (*social-need*)
- d. Keperluan penghargaan (*esteem-need*)

e. Keperluan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

2. Kinerja (y₂)

Kinerja yakni hasil kerja yang sudah diraih atas mahasiswa UT yang bekerja di guna melangsungkan perannya. Seperti asumsi Robert Mathis & Jackson (2006:378) menegaskan bahwa Indikator kinerja karyawan yakni :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keandalan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerjasama

3.5 Analisis Data

Analisis data merupakan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data yang diperlukan dalam penelitian terkumpul. Analisis data digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan variabel yang diteliti serta mengolah data agar mendapatkan hasil. Dalam penelitian analisis data yang dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*Goodness of Fit/ inner model*) serta uji mediasi dengan alat analisis jalur (*path analysis*) menggunakan software Warp PLS 6.0. Analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 203) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan setiap variabel yang ada yaitu variabel motivasi dan pandemic covid-19 terhadap kinerja pada Karyawan yang menempuh Pendidikan di Universitas Terbuka Malang.

3.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap evaluasi model pengukuran ini dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya (Yamin & Kurniawan, 2009). Evaluasi ini dilakukan dengan 3 kriteria, yakni *convergent validity*, *discriminant validity* dan kemudian *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Menurut Sholihin & Ratmono (2013: 65) terdapat 2 kriteria untuk menilai *outer model* memenuhi syarat *Convergent Validity* untuk konstruk reflektif, yaitu *loading* $> 0,7$ dan nilai p signifikansi $p < 0,05$. Dengan terpenuhinya nilai tersebut maka konstruk yang diteliti dianggap memenuhi syarat validitas konvergen. Sementara menurut Yamin & Kurniawan (2011: 18) nilai *loading factor* $> 0,7$ dapat dikatakan ideal, dimana artinya bahwa indikator dikatakan

valid sebagai indikator yang mengukur konstruk, demikian nilai *standardized loading factor* $> 0,5$ dapat diterima, sedangkan di bawah 0,5 dikeluarkan dari model. Evaluasi juga dapat dilakukan dengan cara melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*), kriterianya yaitu nilai $AVE > 0,05$.

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis memang berbeda (Prasetyo & Jannah, 2005). Untuk memenuhi syarat validitas diskriminan ini yaitu hasil dalam *view combined loading and cross-loading* menunjukkan hasil bahwa nilai *loading* ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah daripada *loading* ke konstruk variabel.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian dari *outer model* untuk melihat reliabel atau tidaknya konstruk penelitian. Penilaian ini dilakukan dengan melihat hasil dari *view latent variabel coefficients*. Terdapat 2 kriteria yang dapat dilihat yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dapat dikatakan reliabel (Sholihin & Ratmono, 2013). Sementara menurut Chin dalam (Yamin & Kurniawan, 2009) nilai *cronbach's alpha* dalam PLS dikatakan baik apabila $\geq 0,5$ dan dikatakan cukup $\geq 0,3$. Ketika syarat tersebut

terpenuhi maka konstruk dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrument penelitian.

3.5.3 Evaluasi Model Struktural (*Goodness of Fit/ Inner Model*)

Inner model merupakan uji kecocokan model untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya (Yamin & Kurniawan, 2009). Tahap evaluasi ini meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient* dan koefisien determinasi (R^2). *Model fit* dilakukan sebelum menguji signifikansi *path coefficient* dan R^2 . Uji kecocokan model digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data dengan terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-Squared* (ARS) dan *Average Varians Factor* (AVIF). nilai APC dan ARS diterima dengan syarat *p-value* $< 0,05$ dan nilai AVIF lebih kecil dari 5. Kemudian hasil *path coefficient* dan R^2 dapat dilihat pada *direct effect* hasil pengolahan data. *Path coefficient* digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien jalur. Sementara R^2 dapat dilihat pada *effect size*, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat). Apabila nilai R^2 yang diperoleh dari hasil pengolahan semakin besar maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, atau model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel dependennya. Tinggi rendahnya pengaruh koefisien determinasi

tersebut dapat menggunakan pedoman yang digunakan oleh Guilfor (dalam Supranto, 2011: 227) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Besar Nilai	Keterangan
4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16 %	Pengaruh rendah tapi pasti
17 % - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 80%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber: (Supranto, 2011: 227)

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficient* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5%. Sehingga signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 sebagai landasan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan:

- a. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$, maka hipotesis diterima
- b. Apabila $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis ditolak

p-value: probability value (nilai probabilitas atau nilai peluang)

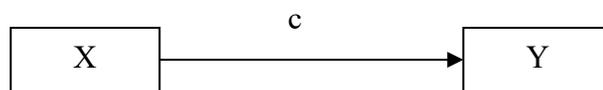
nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan

dalam populasi yaitu keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar 95%.

3.5.5 Uji Mediasi

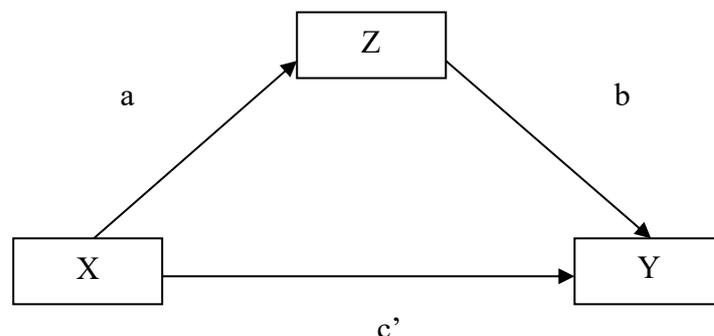
Uji mediasi digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (intervening). Uji mediasi dalam penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) dengan *software* Warp PLS 6.0. Analisis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode untuk menunjukkan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi untuk model mediasi, seperti yang diuraikan oleh (Baron & Kenny, 1986).

1. Pengujian *Direct Effect*



Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Pengujian *Indirect Effect*



Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Dari kedua metode di atas, dapat diambil kesimpulan tentang mediasi sebagai berikut:

- a) Apabila koefisien jalur c dari hasil estimasi kedua tetap signifikan dan tidak berubah ($c = c'$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
- b) Apabila koefisien jalur c' nilainya turun ($c' < c$) namun tetap signifikan, maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- c) Apabila koefisien jalur c' hasilnya turun ($c' < c$) dan berubah menjadi tidak signifikan, maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

Uji mediasi dilakukan dengan metode *Variance Accounted For* (VAF) untuk mengetahui kategori peran mediasi dengan formula sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)}}{\text{Pengaruh Total (Total Effect)}}$$

Nilai VAF di atas 80% menunjukkan peran mediasi penuh (*full mediation*). Kemudian nilai VAF berkisar antara 20%-80% menunjukkan kategori peran mediasi sebagian (*partial mediation*). Sementara itu nilai VAF di bawah 20% menunjukkan

bahwa hampir tidak ada efek mediasi atau mediasi tidak didukung (Sholihin & Ratmono, 2013:82).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Universitas Terbuka (UT) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia yang diresmikan pada tanggal 4 September 1984 sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 41 Tahun 1984. Sebagai salah satu Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak Jauh (PTTJJ), UT memiliki tugas utama menyelenggarakan pendidikan akademik dan vokasi dalam berbagai rumpun

ilmu pengetahuan dan/atau teknologi, profesi, dan vokasi yang dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terbuka dan jarak jauh. Saat ini UT memiliki 4 Fakultas yang diantaranya yaitu, Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dan satu Program Pascasarjana. Tujuan pendirian UT yaitu:

1. Menyediakan akses pendidikan tinggi yang berkualitas dunia bagi seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan berbagai program Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ);
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan/atau profesional yang mampu bersaing secara global;
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan berkelanjutan guna mewujudkan masyarakat berbasis pengetahuan;
4. Menghasilkan produk akademik dalam bidang pendidikan jarak jauh, khususnya Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ), dan bidang keilmuan lainnya;
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dan pengembangan sistem pendidikan jarak jauh, khususnya Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ);
6. Mendukung implementasi sistem pembelajaran jarak jauh di Indonesia;
7. Memanfaatkan dan mendiseminasikan hasil kajian keilmuan dan kelembagaan untuk menjawab tantangan kebutuhan pembangunan nasional;

8. Memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa melalui pelayanan Pendidikan tinggi secara luas dan merata; dan
9. Meningkatkan pemahaman lintas budaya dan jaringan kerja sama melalui kemitraan pendidikan pada tingkat lokal, nasional, dan global.

Adapun Visi dari Universitas terbuka yakni Visi UT yaitu menjadi institusi Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh berkualitas dunia. Sedangkan misinya yakni:

1. Menyediakan akses pendidikan tinggi yang berkualitas dunia bagi semua lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan berbagai program Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi
2. Mengkaji dan mengembangkan sistem Perguruan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) untuk mendukung implementasi sistem pembelajaran jarak jauh di Indonesia; dan
3. Memanfaatkan dan mendiseminasikan hasil kajian keilmuan dan kelembagaan untuk menjawab tantangan kebutuhan pembangunan nasional.

4.1.2 Hasil Analisis

4.1.2.1 Hasil Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	37%
2.	Perempuan	56	63%

Sumber : *Output* Frekuensi Deskriptif *Profile* Sampel, Diolah 2021

Berdasarkan **Tabel 4.1** dapat diketahui bahwa jumlah Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan 33 orang laki-laki atau 37%, dan 56 orang perempuan atau 63%. Artinya Sebagian besar Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas perempuan sebanyak 56 orang atau setara dengan persentase sebesar 56%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	19 Tahun	9	10%
2.	20 Tahun	6	7%
3.	21 Tahun	6	7%
4.	22 Tahun	5	6%
5.	23 Tahun	18	20%
6.	24 Tahun	6	7%
7.	25 Tahun	30	34%
8.	26 Tahun	9	10%

Sumber : *Output* Frekuensi Deskriptif *Profile* Sampel, Diolah 2023

Berdasarkan **Tabel 4.2** diketahui sebanyak 9 orang dengan usia 19 tahun atau 10%, 6 orang dengan usia 20 tahun atau 7%, 6 orang dengan usia 21 tahun atau 7%, 5 orang dengan usia 22 atau 6%, 18 orang dengan usia 23 atau 20%, 6 orang dengan usia 24 atau 7%, 30 orang dengan usia 25 atau 34%, dan 9 orang dengan usia 26 atau 10%.

Artinya hasil data di atas, sebagian Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini responden terbanyak pada karakteristik usia adalah dengan usia 25 tahun sebanyak 30 orang responden atau dengan persentase sebesar 34%.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Kelas

Tabel 4.3
Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelas

No.	Kelas	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	A	30	34%
2.	B	30	34%
3.	C	29	33%

Sumber : *Output Frekuensi Deskriptif Profile Sampel*, Diolah 2023

Berdasarkan **Tabel 4.3** dapat diketahui bahwa jumlah Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan 30 orang ada pada kelas A atau 34%, 30 orang ada pada kelas B atau 34%, dan 29 orang ada pada kelas C atau 33%. Artinya Sebagian besar Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas ada pada kelas A dan B sebanyak 30 orang atau setara dengan persentase sebesar 34%.

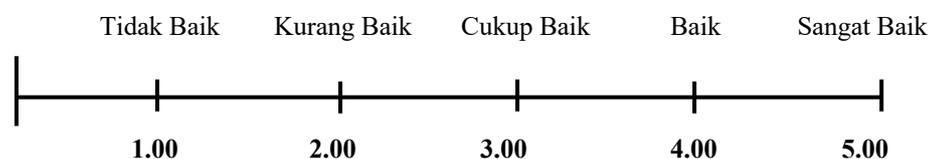
4.1.2.2 Hasil Distribusi Frekuensi Penelitian

Pada masing-masing item variabel Pandemi Covid-19 (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (Z) pada Mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja sebagai karyawan yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun

presentase sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut:

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, rentang skala yang digunakan untuk masing-masing item adalah 1 sampai 5. Sedangkan penilaian atas tiap variabel diberikan sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Range Pengukuran Mean

Sumber: Sugiyono (2019)

1. Distribusi Frekuensi Variabel Pandemi Covid-19

Virus corona atau severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid 19. Virus corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Severe acute respiratory syndrome corona virus 2 (SARS- CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus corona adalah jenis baru dari corona virus yang menular ke manusia.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pandemi Covid-19

No	Pandemi Covid-19 (X)	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Suana kerja ketika pandemic covid dipenuhi kepanikan	3	3%	8	9%	34	38%	33	37%	11	12%	3,46
2	Terjadi pengurangan gaji atau pendapatan ketika panemi covid	4	4%	26	29%	27	30%	30	34%	15	17%	3,43
3	Fasilitas pekerjaan yang dapat digunakan di saat pandemic sangat terbatas	4	4%	14	16%	32	36%	33	37%	6	7%	3,25
4	Ketika pandemic dan harus menjalankan kegiatan bekerja sambil belajar kondisinya sangat tidak nyaman	4	4%	22	25%	21	24%	33	37%	6	7%	3,23
5	Selama masa pandemic saya kurang focus dalam menerima materi karena kondisi panik dan lain sebagainya.	3	3%	20	22%	26	29%	30	34%	10	11%	3,26
Rata-Rata Mean							3,33					

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan X diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 1 yakni diperoleh rata-rata sebesar 3,46 sedangkan hasil

terendah diperoleh item ke 4 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,23.

Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,33.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Hasibuan menyatakan bahwa Kinerja yakni hasil usaha, kecakapan, serta kesempatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun hasil jawaban responden pada variable kinerja yakni sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas pekerjaan sesuai standart	3	3%	4	4%	26	29%	30	34%	26	29%	3,80
2	Periode pekerjaan meningkat dan kualitas pekerjaan meningkat	2	2%	3	3%	10	11%	34	38%	40	45%	4,20
3	Kuantitas pekerjaan sesuai standart	2	2%	2	2%	28	31%	29	33%	28	31%	3,88
4	Pekerjaan yang diselesaikan selalu tepat waktu	2	2%	2	2%	16	18%	26	29%	43	48%	4,19
5	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan	2	2%	7	8%	22	25%	40	45%	18	20%	3,37
Rata-Rata Mean						3,96						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan Y diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada

pada item ke 3 yakni diperoleh rata-rata sebesar 3,88 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 4 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,19. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,96.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Hasibuan mendefinisikan motivasi kerja selaku pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat individu dalam pekerjaannya serta mendorong mereka guna berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan upaya mereka guna mencapai pemenuhan. Adapun hasil jawaban responden pada variable motivasi yakni sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Motivasi (Z)	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji dan tunjangan yang diberikan cukup.	5	6%	14	16%	24	27%	24	27%	20	22%	3,47
2	Keamanan kerja terjamin	13	15%	23	26%	25	28%	11	12%	17	19%	2,95
3	Adanya penghargaan saat prestasi meningkat	3	3%	12	13%	21	24%	30	34%	23	26%	3,65
4	Adanya kesempatan dalam pengembangan dan karir	2	2%	2	2%	26	29%	46	52%	13	15%	3,74
5	Adanya latihan kerja dan skill	2	2%	8	9%	21	24%	43	48%	15	17%	3,68
Rata-Rata Mean						3,50						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan Z diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 4 yakni diperoleh rata-rata sebesar 3,74 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 2 dengan perolehan rata-rata sebesar 2,95. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,50.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Outer model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2018). Salah satunya adalah analisis Outlier Model. Analisa Outlier model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis outlier model, diantaranya, Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.

1. Convergen Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6
Nilai Convergen Validity

	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pandemi Covid-19
Kinerja Karyawan	1,000		
Motivasi	1,000		
Pandemi Covid-19	1,000		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya sudah memenuhi convergent validity karena indikator yang memiliki nilai loading factor sebesar 0,70. Korelasi indikator Pandemi Covid-19 terhadap Konstruk sebesar 1,000. Korelasi indikator Motivasi terhadap Konstruk sebesar 1,000. Korelasi indikator Kinerja Karyawan terhadap Konstruk sebesar 1,000. Hal tersebut menandakan bahwa semua loading factor memiliki nilai di atas 0,70 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk nya memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali, 2018).

Tabel 4.7
Nilai Discriminan Validity

	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pandemi Covid-19
Kinerja Karyawan	0.795		
Motivasi	0.749	0.827	
Pandemi Covid-19	0.621	0.768	0.800

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masih terdapat nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dari variabel lain. Maka dapat dikatakan konstruk memiliki discriminant validitas yang tinggi. Adapun perhitungan Discriminan Validity berdasarkan ukuran Cronbachs Alpha sebagai berikut:

Tabel 4.8
Nilai Discriminan Validity

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0.853
Motivasi	0.884
Pandemi Covid-19	0.858

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel tersebut diperoleh bahwa Cronbachs Alpha keseluruhan variabel lebih dari 0,70 sehingga dinyatakan bahwa konstruk memiliki Discriminan validitas yang tinggi.

3. Composite Reliability dan Average Variance Extrctred (AVE)

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam

model. Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai AVE dari masing-masing konstruk. Kontruk dikatakan memiliki reliabilitas yang ditinggi jika nilainya 0,70 dan AVE diatas 0,50. Pada tabel 4.9 akan disajikan nilai Composite reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.9
Nilai Composite Realiabiliyu and AVE

	Cronbach's Alpha	rho _A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.853	0.863	0.895	0.631
Motivasi	0.884	0.895	0.915	0.684
Pandemi Covid-19	0.858	0.858	0.898	0.640

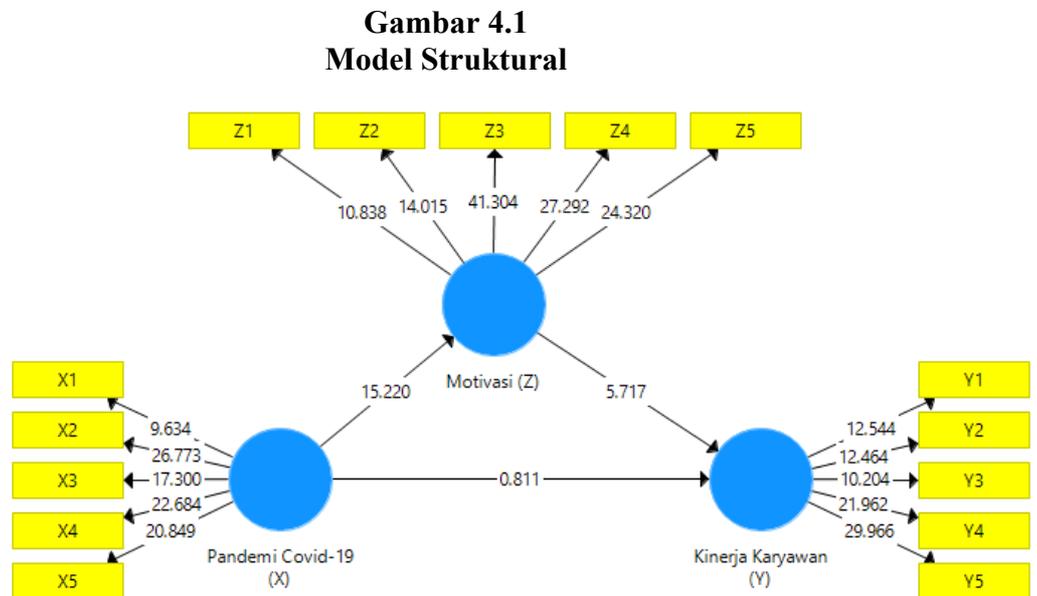
Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability memiliki nilai diatas 0,70 untuk seluruh konstruk. Oleh karena itu, tidak ditemukan permasalahan reliabilitas pada model yang dibentuk. Begitu pula dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk memiliki nilai diatas 0,50. Dengan demikian semua konstruk memenuhi kriteria yang reliabel sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

4. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural. Setelah melakukan modifikasi model untuk memperoleh model terbaik, diperoleh model struktural sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Inner model menunjukkan hubungan antar konstruk serta nilai signifikansi dan juga nilai R-Square. Adapun hasil perhitungan R-Square adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
R-Square

	R-Square
Kinerja Karyawan	0.556
Motivasi	0.584

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diperoleh nilai R-Square sebesar 0,566 artinya variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh konstruk Pandemi Covid-19 dan Motivasi sebesar 56% untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa model kuat. Sedangkan 44% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sementara R-Square konstruk Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebesar 0,589 artinya variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dijelaskan oleh konstruk Pandemi Covid-19 melalui Motivasi sebesar 58% untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa model kuat. Sedangkan 42% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.3.2 Analisis Hipotesa

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel memberikan output estimate untuk pengujian model struktural. Dilaksanakan uji hipotesis dengan membandingkan nilai T Value dengan T tabel. Adapun hasil Path Coefficient dan uji signifikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart DEV (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pandemi Covid-19 > Motivasi	0.768	0.771	0.050	15.220	0.000
Pandemi Covid-19 > Kinerja Karyawan	0.621	0.622	0.086	7.218	0.000
Pandemi Covid-19 > Motivasi > Kinerja Karyawan	0.663	0.663	0.116	5.717	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Motivasi

H1: Pandemi Covid-19 berdampak positif terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel Pandemi Covid-19 terhadap Motivasi, menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0.771 dengan nilai t statistic sebesar 15.220. nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,662) namun memiliki arah yang positif, dengan nilai p-value sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, karena Pandemi Covid-19 berdampak positif terhadap Motivasi.

2. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pandemi Covid-19 berdampak Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0.663 dengan nilai t statistic sebesar 7.218. nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,662) namun memiliki arah yang positif, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini berarti Pandemi Covid-19 memberikan dampak positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

3. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

H3: Pandemi Covid-19 berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian besarnya pengaruh langsung Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0.663 dengan nilai t statistic sebesar 5.717 nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,662) dengan arah positif, dengan nilai p-value sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, karena motivasi mampu memediasi pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Pandemi Covid-19 berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil pengujian diperoleh data yang menunjukkan bahwa data Pandemi Covid-19 sejalan dengan Motivasi. Artinya semakin meningkat Pandemi Covid-19 maka Motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Berdasarkan data yang dinyatakan oleh Founder ISED (Institute for Social, Economic and Digital) Sri Adiningsih melalui Seminar Work from Home: Interaksi di Masa Covid-19 bekerja dirumah telah mengubah motivasi terhadap karyawan atau tenaga kerja. Dimana motivasi tersebut sebelumnya didapatkan melalui proses komunikasi secara langsung. Namun setelah pandemic covid-19 terjadi komunikasi tersebut berganti melalui perangkat digital sehingga dengan adanya situasi pandemik dan adanya keharusan untuk bekerja dirumah mendorong meningkatnya motivasi untuk melaksanakan pekerjaan (Muhtarudin, 2020, 28).

Temuan ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Pramanik (2020) yang menyatakan bahwa pandemic covid-19 mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kondisi pandemic banyak terjadi kemunduran ekonomi dan terjadi PHK, sehingga karyawan yang masih bertahan dengan pekerjaannya motivasinya mengalami peningkatan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari Rupietta dan Beckmann (2016) menjelaskan

pandemia covid-19 berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Sedangkan berdasarkan islam motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (needs). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon. Motivasi dalam islam dinyatakan dalam Al-Qur'an At Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Dalam ayat tersebut dinyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurus nya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

4.2.2 Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Pandemi Covid-

19 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil pengujian diperoleh data yang menunjukkan bahwa data Pandemi Covid-19 sejalan dengan Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkat Pandemi Covid-19 maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Pada kondisi pandemic covid-19 yang terjadi mampu mendorong peningkatan kinerja, dimana kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan perlu ditingkatkan mengingat pandemic covid-19 membuka peluang berkembangnya teknologi dan pemanfaatan media social sebagai media pemasaran. Sehingga tuntutan pekerjaan juga meningkat dan diikuti dengan kinerja yang mengalami peningkatan. Pandemi Covid-19 juga meningkatkan kinerja dari segi kualitas pekerjaan dan kerja sama yang dijalin oleh karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya. Beberapa karyawan dituntut untuk memperbaiki kualitas pekerjaan sehingga perusahaan terus dapat meningkatkan pendapatannya melalui kinerja yang baik.

Hal tersebut didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Wiratna (2018) yang menyatakan bahwa pandemic covid-19 mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, terjadinya banyak pengurangan tenaga kerja di berbagai perusahaan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya selama pandemic covid-19 agar perusahaan dapat terus beroperasi dan karyawan dapat terus bekerja.

Temuan ini sejalan dengan temuan dari Priansa (2018) dan Syahrial (2020) yang menyatakan bahwa pandemic covid-19 memiliki dampak positif

pada kinerja. Selain itu temuan ini didukung oleh temuan dari Sulianty dkk (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan oleh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam islam sendiri kinerja dinyatakan dengan hasil dari aktivitas maupun pekerjaan dalam jargon manajemen. Dalam islam kinerja dijelaskan pada Surat al-Shaff ayat 4, yakni sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*

Surat al-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

4.2.3 Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Pandemi Covid-19 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil pengujian diperoleh data yang menunjukkan bahwa data Pandemi Covid-19 sejalan dengan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi. Artinya semakin tinggi pandemic dan motivasi maka kinerja juga akan semakin mengalami peningkatan. Munculnya pandemi covid-19 memiliki dampak yang begitu terasa bagi perekonomian masyarakat luas khususnya para karyawan. Dengan munculnya pandemi covid-19 para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya apabila menurunnya diakibatkan karena motivasi kerja rendah dan konflik kerja tinggi.

Akan tetapi kondisi yang ada justru sebaliknya. Pandemi covid-19 meningkatkan motivasi dari karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Muger Apriansyah (2021) menyatakan bahwa bertumbuhnya penumbuhan motivasi atas pekerja guna melangsungkan perannya melalui semangat yang tinggi serta menumbuhkan persaingannya selama masa pandemic Covid-19 dimana pandemi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan berimbas pada kinerja. Penelitian akan pengaruh pandemic Covid-19 terhadap motivasi karyawan dilakukan oleh Pramanik (2020). Syahrial (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pandemi covid-19 berpengaruh negative terhadap etos kerja.

Temuan ini sejalan dengan temuan dari Firnidia (2020), Mahardika (2019), Adha (2019), dan Sari (2019) yang menemukan bahwa motivasi

memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi dampak yang diberikan pandemic terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan juga pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelum berkenaan dengan dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi pada Karyawan yang menjadi Mahasiswa di Universitas Terbuka di peroleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 pada perilaku motivasi secara signifikan. Hal ini berarti jika Pandemi Covid-19 mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan motivasi Karyawan yang menjadi Mahasiswa di Universitas Terbuka. Dengan adanya kondisi pandemic banyak terjadi kemunduran ekonomi dan terjadi PHK, sehingga karyawan yang masih bertahan dengan pekerjaannya motivasinya mengalami peningkatan
2. Terdapat pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 pada Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini berarti jika tingkat Pandemi Covid-19 mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan yang menjadi Mahasiswa di Universitas Terbuka. Pada kondisi pandemic covid-19 yang terjadi mampu mendorong peningkatan kinerja, dimana kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan perlu ditingkatkan mengingat pandemic covid-19 membuka peluang berkembangnya teknologi dan pemanfaatan media social sebagai media pemasaran. Sehingga tuntutan

pekerjaan juga meningkat dan diikuti dengan kinerja yang mengalami peningkatan

3. Motivasi mampu memediasi pengaruh yang diberikan Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya yakni tidak langsung yakni Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dipaparkan kemudian dapat diberikan saran pada peneliti dan juga akademi, diantaranya:

1. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat diberikan saran untuk mempergunakan objek yang lebih luas atau objek yang berbeda sehingga penelitian menjadi lebih akurat dan bervariasi. Kemudian dapat pula diberikan tambahan variabel lainnya seperti Gaji, Upah, K3, Lingkungan Fisik dan Non fisik atau berbagai jenis variabel lain guna diperoleh variasi hasil penelitian

2. Bagi Mahasiswa Manajemen

Berdasarkan temuan penelitian tersebut hendaknya Karyawan yang menjadi Mahasiswa di Universitas Terbuka dapat meningkatkan Motivasi secara berlanjutan dan adaptasi diri pada beberapa kondisi seperti pandemic covid dan juga endemic covid sehingga diperoleh kinerja yang tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Arif, M. Nur Riyanto. (2010). *Teori Mikro Ekonomi: Suatu Perbandingan Ekonomi Islam Dan Ekonomi Konvensional. 1st ed.* Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological research: Copceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Cita, C. M, David. L, & Pali. (2015). Hubungan antara Self-Control dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Product Fashion pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas SAM Ratulangi Angkatan 2011. *Jurnal Psikologi*. Volume 3 (1), 297-302.
- Eagle, *et. al.* (2013). *Social Marketing*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Fitriyani, R, Widodo B,P, & Fauziah, N. (2013). Hubungan antara Konformitas dengan Perilaku Konsumtif pada Mahasiswa di Genuk Semarang. *Journal Psikologi Undip*. Volume 12 (1), 55-68.
- Frank, Robert H. (2008). *Microeconomic & Behaviour*. Edited by Brent Gordon. McGraw-Hill. Seventh Ed. Vol. 7th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin,
- Lee, Nancy R and Philip Kotler. (2011). *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*. US. Sage Publication, Inc.
- Miller, Roger Le Roy. (1991). *Economics Today*. 7th ed. New York: Harper Collins Publisier.
- Mowen, John C. & Minor, M. (2002). *Perilaku Konsumen*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam(P3EI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. (2008). *Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non-Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang. (2011). *Perilaku Konsumen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLStat, SmartPLS dan Visual PLS*. Jakarta: Jakarta Infotek.

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Berkenan dengan penelitian proposal skripsi saya yang berjudul **PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA MALANG)**. Saya sangat membutuhkan informasi dari anda untuk menyelesaikan proposal skripsi ini, oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda untuk mengisi angket ini. Informasi atau data yang diperoleh bersifat rahasia dan hanya akan dipergunakan untuk penelitian ini. Sebelum dan sesudahnya, saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda untuk membatu dalam pengisian angket ini.

Hormat saya,

Alvin Rahman Hakim

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data identitas diri Anda di bawah ini:

Nama :

Kelas :

No. HP :

Umur :

Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami setiap pernyataan sebelum mengisi angket. Jawablah setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang berisi jawaban alternatif yakni:
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. N : Normal
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju
2. Jika Anda ingin mengubah jawaban maka berikan tanda garis sejajar pada jawaban Anda sebelumnya.
3. Kuesioner yang telah diisi dimohon untuk dikumpulkan kepada yang menyerahkan.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PANDEMI COVID						
1.	Suana kerja ketika pandemic covid dipenuhi kepanikan					
2.	Terjadi pengurangan gaji atau pendapatan ketika panemi covid					
3.	Fasilitas pekerjaan yang dapat digunakan di saat pandemic sangat terbatas					
4.	Ketika pandemic dan harus menjalankan kegiatan bekerja sambil belajar kondisinya sangat tidak nyaman					
5.	Selama masa pandemic saya kurang focus dalam menerima materi karena kondisi panik dan lain sebagainya.					
MOTIVASI						
6.	Gaji dan tunjangan yang diberikan cukup.					
7.	Keamanan kerja terjamin					
8.	Adanya penghargaan saat prestasi meningkat					
9.	Adanya kesempatan dalam pengembangan dan karir					
10.	Adanya latihan kerja dan skill					
KINERJA						
11	Kualitas pekerjaan sesuai standart					
12	Periode pekerjaan meningkat dan kualitas pekerjaan meningkat					

13	Kuantitas pekerjaan sesuai standart					
14	Pekerjaan yang diselesaikan selalu tepat waktu					
15	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan					

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

No	Kelas	Usia	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	A	25	Laki-laki	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
2	A	20	Laki-laki	5	5	4	2	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
3	A	19	Perempuan	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
4	A	21	Perempuan	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	A	23	Laki-laki	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4
6	A	24	Perempuan	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
7	B	25	Perempuan	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
8	B	25	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	B	25	Laki-laki	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4
10	B	26	Perempuan	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	5	5	4
11	C	22	Perempuan	3	3	4	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3
12	C	23	Laki-laki	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5
13	C	23	Perempuan	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
14	C	23	Perempuan	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
15	C	25	Laki-laki	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
16	A	20	Perempuan	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
17	A	19	Perempuan	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	A	21	Laki-laki	4	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4
19	A	23	Perempuan	4	5	3	3	2	1	1	4	4	5	4	4	4	5	3
20	B	24	Perempuan	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3

No	Kelas	Usia	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
21	B	25	Laki-laki	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
22	B	25	Laki-laki	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	2	5	5	5	3
23	B	25	Perempuan	3	4	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
24	B	26	Perempuan	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	B	22	Laki-laki	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
26	B	25	Perempuan	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
27	B	25	Perempuan	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4
28	B	26	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	C	22	Perempuan	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	3
30	C	23	Laki-laki	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3
31	C	23	Perempuan	5	5	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	3
32	C	23	Perempuan	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4
33	C	25	Laki-laki	5	2	1	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3
34	A	20	Laki-laki	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4
35	A	19	Perempuan	2	2	3	3	4	5	1	3	3	4	3	3	5	3	4
36	A	21	Perempuan	3	4	2	2	4	5	1	5	4	4	3	4	3	5	4
37	A	23	Laki-laki	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4
38	B	24	Perempuan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
39	B	25	Perempuan	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3
40	B	25	Laki-laki	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3
41	B	25	Perempuan	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5
42	C	26	Perempuan	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5

No	Kelas	Usia	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
43	C	25	Laki-laki	5	5	5	5	3	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5
44	C	25	Perempuan	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	5	4
45	C	26	Perempuan	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
46	C	22	Laki-laki	3	1	3	1	1	1	2	1	4	4	3	5	5	5	4
47	A	23	Laki-laki	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	A	23	Perempuan	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5
49	A	23	Perempuan	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
50	A	25	Laki-laki	5	1	1	1	2	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4
51	B	20	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
52	B	19	Perempuan	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4
53	B	21	Perempuan	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5
54	B	23	Perempuan	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3
55	C	24	Laki-laki	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
56	C	25	Perempuan	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
57	C	25	Perempuan	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3
58	C	25	Laki-laki	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
59	C	26	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
60	A	25	Perempuan	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3
61	A	25	Perempuan	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4
62	A	26	Laki-laki	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4
63	A	22	Perempuan	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3
64	B	23	Perempuan	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	1	4	3	4	4

No	Kelas	Usia	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
65	B	23	Laki-laki	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4
66	B	23	Perempuan	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
67	B	25	Perempuan	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2
68	C	20	Laki-laki	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4
69	C	19	Perempuan	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
70	C	21	Perempuan	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2
71	C	23	Laki-laki	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
72	C	24	Laki-laki	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
73	A	25	Perempuan	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
74	A	25	Perempuan	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5
75	A	25	Laki-laki	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5
76	A	26	Perempuan	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4
77	B	19	Perempuan	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
78	C	19	Perempuan	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	5	4	4	5	4
79	C	25	Perempuan	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5
80	A	20	Laki-laki	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
81	A	19	Perempuan	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	4
82	A	21	Perempuan	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	5
83	A	23	Laki-laki	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
84	B	24	Laki-laki	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	5	5	4	4
85	B	25	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4
86	B	25	Perempuan	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5

No	Kelas	Usia	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
87	B	25	Laki-laki	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
88	C	26	Perempuan	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4
89	C	19	Perempuan	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
				3,46	3,44	3,26	3,24	3,27	3,47	2,96	3,65	3,74	3,69	3,81	4,20	3,89	4,19	3,73

Lampiran 3 Hasil Uji PLS

Bootstrapping

Outer Loading

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.719	0.714	0.075	9.634	0.000
X2 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.842	0.840	0.031	26.773	0.000
X3 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.771	0.767	0.045	17.300	0.000
X4 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.841	0.836	0.037	22.684	0.000
X5 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.819	0.816	0.039	20.849	0.000
Y1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.750	0.742	0.060	12.544	0.000
Y2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.779	0.769	0.062	12.464	0.000
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.723	0.723	0.071	10.204	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.829	0.828	0.038	21.962	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.880	0.029	29.966	0.000
Z1 <- Motivasi (Z)	0.730	0.728	0.067	10.838	0.000
Z2 <- Motivasi (Z)	0.800	0.796	0.057	14.015	0.000
Z3 <- Motivasi (Z)	0.879	0.881	0.021	41.304	0.000
Z4 <- Motivasi (Z)	0.876	0.874	0.032	27.292	0.000
Z5 <- Motivasi (Z)	0.842	0.837	0.035	24.320	0.000

Pengaruh Total

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.663	0.663	0.116	5.717	0.000
Pandemi Covid-19 (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.621	0.622	0.086	7.218	0.000
Pandemi Covid-19 (X) -> Motivasi (Z)	0.768	0.771	0.050	15.220	0.000

Efek Tidak Langsung Spesifik

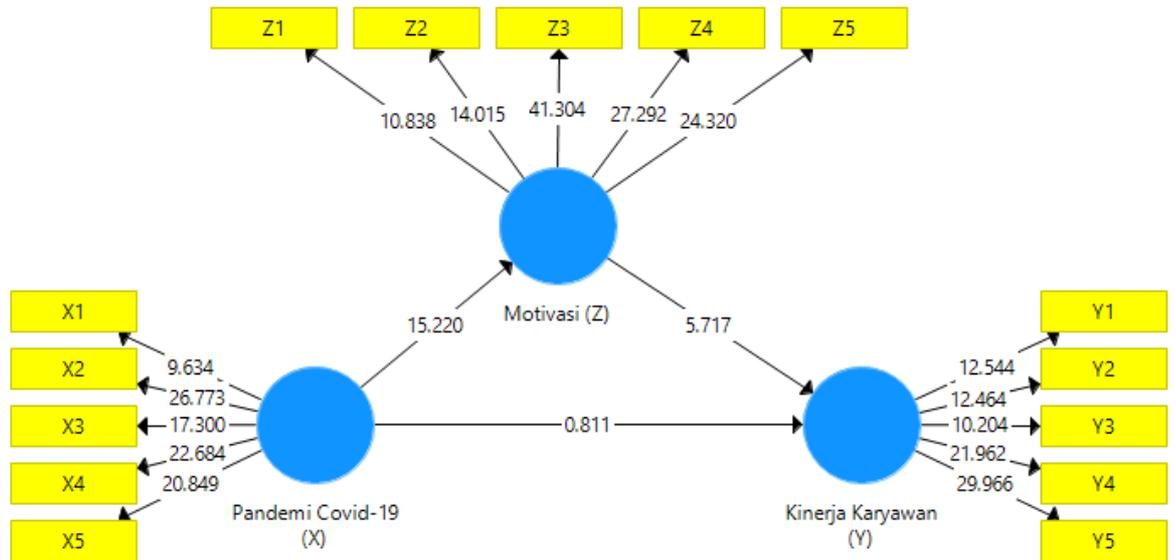
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pandemi Covid-19 (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.509	0.512	0.102	5.008	0.000

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)					
Pandemi Covid-19 (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.509	0.512	0.102	5.008	0.000
Pandemi Covid-19 (X) -> Motivasi (Z)		0.000	0.000		

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.663	0.663	0.116	5.717	0.000
Pandemi Covid-19 (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.112	0.109	0.138	0.811	0.418
Pandemi Covid-19 (X) -> Motivasi (Z)	0.768	0.771	0.050	15.220	0.000



Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard:
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.258	0.259	0.025	10.477	0.000
X2 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.257	0.260	0.019	13.807	0.000
X3 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.241	0.241	0.023	10.483	0.000
X4 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.235	0.235	0.020	11.528	0.000
X5 <- Pandemi Covid-19 (X)	0.263	0.264	0.025	10.451	0.000
Y1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.244	0.241	0.026	9.367	0.000
Y2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.275	0.271	0.029	9.370	0.000
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.193	0.196	0.030	6.393	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.260	0.262	0.024	10.858	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.282	0.285	0.026	10.751	0.000
Z1 <- Motivasi (Z)	0.205	0.205	0.024	8.379	0.000
Z2 <- Motivasi (Z)	0.221	0.219	0.018	12.585	0.000
Z3 <- Motivasi (Z)	0.284	0.287	0.025	11.261	0.000
Z4 <- Motivasi (Z)	0.255	0.254	0.021	12.100	0.000
Z5 <- Motivasi (Z)	0.239	0.238	0.014	16.527	0.000

PLS Algoritma

Validitas Diskriminan

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Pandemi Covid-19 (X)
Kinerja Karyawan (Y)	0.795		
Motivasi (Z)	0.749	0.827	
Pandemi Covid-19 (X)	0.621	0.768	0.800

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak
Kinerja Karyawan (Y)	0.853	0.863	0.895	0.631
Motivasi (Z)	0.884	0.895	0.915	0.684
Pandemi Covid-19 (X)	0.858	0.858	0.898	0.640

f Square

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Pandemi Covid-19 (X)
Kinerja Karyawan (Y)			
Motivasi (Z)	0.417		
Pandemi Covid-19 (X)	0.012	1.434	

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.566	0.556
Motivasi (Z)	0.589	0.584

Outer Loading

Matriks			
	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Pandemi Covid-19 (X)
X1			0.719
X2			0.842
X3			0.771
X4			0.841
X5			0.819
Y1	0.750		
Y2	0.779		
Y3	0.723		
Y4	0.829		
Y5	0.881		
Z1		0.730	
Z2		0.800	
Z3		0.879	
Z4		0.876	
Z5		0.842	

Koefisien Jalur

Matriks			
Koefisien Jalur			
	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Pandemi Covid-19 (X)
Kinerja Karyawan (Y)			
Motivasi (Z)		0.663	
Pandemi Covid-19 (X)		0.112	0.768

Fit_Model

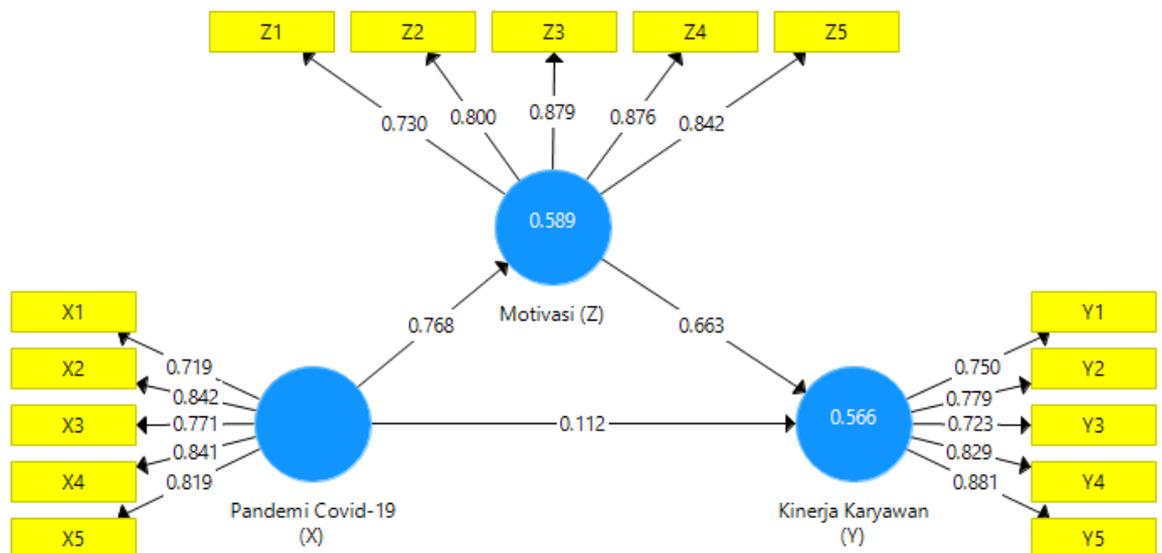
Ringkasan Fit		rms Theta	
	Model Saturated	Model Estimasi	
SRMR	0.085	0.085	
d_ULS	0.873	0.873	
d_G	0.560	0.560	
Chi-Square	267.140	267.140	
NFI	0.729	0.729	

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF		Nilai Inner VIF	
		VIF	
X1		1.608	
X2		2.314	
X3		1.943	
X4		2.876	
X5		2.482	
Y1		1.976	
Y2		2.058	
Y3		1.687	
Y4		4.555	
Y5		4.844	
Z1		1.873	
Z2		1.946	
Z3		2.833	
Z4		3.494	
Z5		2.884	

Outer Weight

Matriks			
	Kinerja Karyaw...	Motivasi (Z)	Pandemi Covi...
X1			0.258
X2			0.257
X3			0.241
X4			0.235
X5			0.263
Y1	0.244		
Y2	0.275		
Y3	0.193		
Y4	0.260		
Y5	0.282		
Z1		0.205	
Z2		0.221	
Z3		0.284	
Z4		0.255	
Z5		0.239	





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ALVIN RAHMAN HAKIM
NIM : 18510223
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul : **PENGARUH PANDEMI COVID-**

Skripsi : **19 TERHADAPMOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DIUNIVERSITAS TERBUKA (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIV.**

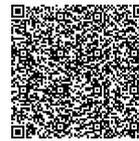
Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
9%	11%	5%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Juli 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M