

Implementasi Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19

¹Syukron Arjuna, ²Yona Melia

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, syukronarjun@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, yonamelia@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the implementation of motivation, compensation and work environment on job satisfaction during Covid-19. Data collection in this study was conducted through a survey approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 31 respondents, while the population used in this study are employees of Nuansa Resort Hotel Rantauprapat. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis tools used in this study using SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and coefficient of determination test (R²). The results of this study show that partially (t test) it is known that partially the implementation of motivation has a positive and significant effect on job satisfaction during Covid-19 in Nuansa Resort Hotel Rantauprapat with a count value of 2.788 > ttable 1.705 and a significance level of 0.010 < 0.05. Partially, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction during Covid-19 at Nuansa Resort Hotel Rantauprapat with a count value of 2.168 > ttable 1.705 and a significance level of 0.039 < 0.05. Partially, the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction during the Covid-19 period at Nuansa Resort Hotel Rantauprapat with a count value of 2.153 > ttable 1.705 and a significance level of 0.040 < 0.05. In simultaneous testing (F test), it is known that the implementation of motivation, compensation, and work environment has a positive effect and job satisfaction during Covid-19 at Nuansa Resort Hotel Rantauprapat with the results showing that the F value is 6.543 > Ftable 2.96 and the significance level is 0.002 < 0.05. Through testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) that job satisfaction can be explained by the implementation of motivation, compensation, and work environment by 34.7%. While the remaining 65.3% influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: Implementation Of Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia haruslah yang berkualitas.

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat seluruh dunia terkena dampaknya dari penyebaran virus tersebut, Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan dimasa pandemi covid-19. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatann organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utama seseorang bekerja pada masa covid-19 karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi pada masa covid-19. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. maka dari itu penulis ingin meneliti dengan judul: "Implementasi Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19.

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Menurut Sutriso 2014 dalam (Erdiansyah, 2016)

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kompensasi

Menurut Laksmi (dalam Astarina, 2018) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Nabawi, 2019) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

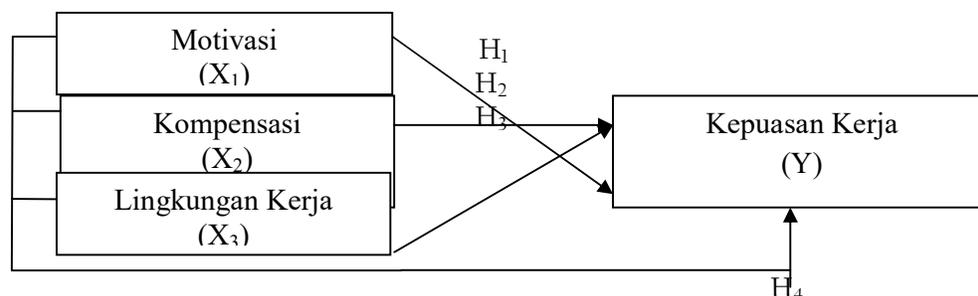
H3: Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (dalam Tampubolon & Sagala, 2020)kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting dalam pekerjaan.

H4: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ : Implementasi Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19

H₂ : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19

H₄ : Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan pada Nuansa Resort Hotel yaitu sebanyak 31 Karyawan. Menurut (Wijaya, 2013), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Studi penelitian yang mencakup seluruh elemen dalam populasi atau menggunakan populasi sebagai subjek penelitian disebut sensus (sampel jenuh). Penggunaan populasi sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 31 Karyawan.. Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for Windows. Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.005 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for Windows.

Hasil Dan Pembahasan**Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	67,8
2	Perempuan	10	32,2
Total		31	100,0

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki berjumlah 21 orang (67,8%) dan perempuan berjumlah 10 orang (32,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30	16	51,6
2	31-40	12	38,8
3	40 keatas	3	9,6
Total		31	100,0

Sumber: Data yang diolah 2021

Ditinjau dari usia responden, sebanyak 16 orang (51,6%) karyawan berusia antara 20 – 30 tahun, sebanyak 12 orang (38,8%) berusia antara 31 – 40 tahun, dan sebanyak 3 orang (9,6%) berusia diatas 40 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berusia antara 20 sampai 30 tahun.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, pada Tabel 3.berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SI	3	9,7
2	Diploma	1	3,2
3	SLTA sederajat	27	87,1
Total		31	100,0

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat klasifikasi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 3 orang (9,7%) berpendidikan SI, 1 orang (3,2%) berpendidikan Diploma, dan 27 orang (87,1%) berpendidikan SLTA.

Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteistik Responden Berdasarkan Usia

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	General Manager	1	3,2
2	Administration	2	6,4
3	Receptionist/Front Office	3	9,7
4	Food & Beverage	4	13
5	Security	3	9,7
6	Chef	3	9,7
7	Supervisor	1	3,2
8	Store Keeper	1	3,2
9	Engineering	2	6,4
10	House Man	3	9,7
11	House Keeping	5	16
12	Loundry	2	9,7
13	Gardeneer	1	3,2
Total		31	100,0

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat klasifikasi karyawan berdasarkan tingkat jabatan yaitu sebanyak 1 orang (3,2%) sebagai General Manager, 2 orang (6,4%) sebagai Administration, 3 orang (9,7%) sebagai Resepsionist/Front Office, 4 orang (13%) sebagai Food & Beverage, 3 orang (9,7%) sebagai security, 3 orang (9,7%) sebagai Chef, 1 orang (3,2%) sebagai Supervisor, 1 orang (3,2%) sebagai Store Keeper, 2 orang (6,4%) sebagai Engineering, 3 orang (9,7%) sebagai House Man, 5 orang (16%) sebagai House Keeping, 2 orang (6,4%) sebagai Loundry, dan 1 orang (3,2%) sebagai Gardeneer. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan jabatan terbanyak adalah sebagai House Keeping.

Hasil Uji Statistik Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan Pengaruh Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja. Secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yaitu nilai $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (31-4-1) = 26$ yaitu 1,705.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,745	5,255		,713	,482
Implementasi Motivasi	,378	,135	,412	2,788	,010
Kompensasi	,229	,105	,321	2,168	,039
Lingkungan Kerja	,253	,118	,316	2,153	,040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Implementasi Motivasi (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,788 dengan taraf signifikansi 0,010. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,788 > t_{tabel} 1,705)$ dan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Implementasi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19 di Hotel Nuansa. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Kompensasi (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,168 dan taraf signifikansi 0,039. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,168 > t_{tabel} 1,705)$ dan taraf signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19 di Hotel Nuansa. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,153 dan taraf signifikansi 0,040. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,153 > t_{tabel} 1,705)$ dan taraf signifikansi $0,040 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19 di Hotel Nuansa. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji F

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,319	3	23,773	6,543	,002 ^b
Residual	98,100	27	3,633		
Total	169,419	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Implementasi Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,543 dan nilai Sig 0,002. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df_1 (pembilang) = $(k-1) = (4-1) = (3)$ dan df_2 (penyebut) = $(n-k) = (27)$ maka $F_{tabel} 0,05 (3:27) = 2,96$. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (6,543) > F_{tabel} (2,96)$ dan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19 di Hotel Nuansa. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,357	1,90613

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Implementasi Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

1. Nilai R sebesar 0,421 berarti hubungan antara implementasi motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 42,1% artinya hubungan cukup kuat.
2. Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,347. berarti bahwa Kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja sebesar 34,7%. Sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Implementasi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19 dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,788 dengan taraf signifikansi 0,010. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,788 > t_{tabel} 1,705)$ dan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong dan Gustam Tampi (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)” Hasil Penelitian menunjukkan sebagai berikut: Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, Bahwa pengaruh motivasi merupakan faktor penting dan menentukan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan. khususnya pegawai yang ada di Kecamatan untuk bisa membuat unsur pemerintahan yang bermutu dan berkualitas. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment yang positif sebesar 0.665 atau sebesar 66.5% antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana kenaikan variabel yang satu diikuti kenaikan variabel lainnya. Hubungan yang positif mengartikan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Berdasarkan korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,665 termasuk pada kategori kuat dan ini berarti hipotesis kerja yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima. Jadi, terdapat hubungan yang sangat kuat dan terdapat hubungan yang positif antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara.

2. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Covid-19 dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,168 dengan taraf signifikansi 0,039. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($2,168 > t_{tabel}$ 1,705) dan taraf signifikansi $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh NMD Puspitawati (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. Total sampel yang digunakan sebanyak 105 responden yang merupakan karyawan hotel non bintang di Kota Denpasar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Data diambil dengan kuesioner skala Likert dan diolah menggunakan path analysis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Covid-19 dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,153 dengan taraf signifikansi 0,040. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($2,153 > t_{tabel}$ 1,705) dan taraf signifikansi $0,040 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan kerja dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,543 dan nilai Sig 0,002. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $d_{f1} = (k-1) = (4-1) = (3)$ dan $d_{f2} = (n-k) = (27)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,96. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} ($6,543 > F_{tabel}$ (2,96) dan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjust R Square* sebesar 0,357. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja pada masa covid-19 dipengaruhi oleh Implementasi Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 35,7%. Sedangkan sisanya sebesar 64,3% ($100\% - 35,7\%$)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Implementasi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19,

Implementasi Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19.

Saran

Nuansa Resort Hotel Rantauprapat diharapkan untuk memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawannya pada masa covid-19 agar karyawan lebih memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya. dan lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya agar karyawan memiliki motivasi dan lebih memberikan kepuasan kerja pada masa covid-19. Serta diharapkan diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja pada masa covid-19 agar terciptanya kepuasan konsumen dan kepuasan kerja pada masa covid-19.

Daftar Pustaka

- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. 5, 59–71.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Azhar, E. M., Nurdin, U. D., & Siswadi, Y. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 46–60.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erdiansyah. (2016). *Ecoment Global*. 1, 93–108.
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. 3(1), 107–119.
- Ismail, & Nugraha Sitepu, A. A. M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pt. tjipta rimba djaja medan. 1(19), 152–159.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. 3(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal zIlmu dan Riset Manajemen*, 4(6), 1–16.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. 2(2), 1–9.
- Rahmanto, Y. (2020). No Title. 15(2), 77–84.
- Sari, E. P., & Touana, H. (2017). Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor* P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769, 5(1), 69–82.
- Satriya, E., & Iskandar, D. D. (2016). PERUSAHAAN NO LIMIT ID MOTIVATION EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEEES (A CASE STUDY ON THE COMPANY NO LIMIT ID) Pe r s e n t a s e Ket i da k ha di ra n Pe r i o de J uni 2015 - O k t o b e r 2015. 3(2), 1417–1423.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. 9, 273–281.

Sugiyono, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT . BUM DIVISI PMKS.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. 3(2), 38.