

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kisel Jombang Pada Masa Pandemi Covid-19

Mohammad Zunaini Faif<sup>1\*</sup>, Lik Anah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Hayim Asy'ari Tebuireng

### Informasi Artikel

Received: 20 September 2022  
Revision: 10 Oktober 2022  
Accepted: 15 Oktober 2022

### Kata kunci:

Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja;  
Kinerja Karyawan

### \*Korespondensi

[mzunainifaif@gmail.com](mailto:mzunainifaif@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang pada masa pandemi covid-19. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 41 karyawan PT Kisel Jombang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan rumus regresi linier berganda.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### How to Cite

Faif, M. Z., & Anah, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kisel Jombang Pada Masa Pandemi Covid-19. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 132–141. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.489>

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar penting bagi kualitas sumber daya manusia. Masifnya Disrupsi teknologi digital merupakan bagian yang banyak di rasakan manfaatnya. Penguasaan teknologi menjadi indikator kemajuan negara. Sumber daya manusia dan layanan internet berbasis teknologi dan informasi menembus batas dan inovasi. Pandemi Covid-19 membawa perubahan menyeluruh pada kehidupan masyarakat, mengemuka istilah work from home dan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSSB). Perusahaan telekomunikasi menajamkan diri sekolah online, work from home hingga meeting dan bertatap muka secara online menjadikan layanan internet dan teknologi informasi salah satu sarana berinteraksi. Perubahan lingkungan yang tidak menentu memacu perusahaan untuk memantapkan diri dalam menghadapi berbagai tantangan terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (*human resource*) adalah warga negara yang memberikan sumbangsih tenaga dan fikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Samsuni, 2017:122) sumber daya manusia (*human resource*) merupakan inti dalam sebuah system organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi organisasi, baik jangka panjang, pendek atau menengah. Pada era VUCA (*volatile, uncertainty, complexity end ambiguity*) ini manajemen dan pengembangan human resource menjadi kunci menghadapi perubahan. (Samsuni 2017:115) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Menurut (Sutrisno 2017:7) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Maka dari itu kualitas kinerja sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan karena kinerja sumber daya manusia menjadi tonggak penyangga yang mempunyai peranan vital bagi keberlangsungan perusahaan, sebaliknya kinerja sumber daya manusia juga sebagai tumpuan lompatan besar sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan alat ukur sumber daya manusia dari hasil pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perubahan lingkungan mendorong perusahaan atau organisasi menilai kinerja karyawan dan menggunakan hasil informasi dari nilai ukur tersebut sebagai acuan pembenahan-pembenahan untuk tujuan jangka panjang organisasi atau perusahaan (Kirana dan Ririn 2017). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai dedikasi serta motivasi tinggi untuk mampu bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan, termasuk perubahan lingkungan yang berubah-ubah dan tidak menentu seperti halnya pada masa pandemi covid-19 saat ini.

Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan dapat merasa nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. (Wijaya & Susanty 2017) Lingkungan Kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan gairah serta motivasi kerja sehingga karyawan merasa betah dalam pekerjaannya serta mampu menyelesaikan dan mencapai suatu hasil yang kinerja optimal.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri sehingga menghasilkan seseorang melakukan suatu hal (Nurudin 2017). Motivasi yang tinggi memberikan dorongan dan rangsangan positif yang menghasilkan semangat kerja serta berupaya memberikan yang terbaik pada organisasi atau perusahaan tanpa ada paksaan dari luar. Adanya motivasi kerja dalam sumber daya manusia dapat dilihat dari adanya rasa tanggung jawab serta kinerja yang maksimal. Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Menurut (Tewal dkk 2017:112) motivasi dibagi menjadi dua motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Kisel Jombang beliau menuturkan bahwa pandemi Covid-19 membawa perubahan bagi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Pandemi covid 19 menjadikan suasana kerja kurang nyaman dan membawa rasa cemas terhadap karyawan. Hubungan kerja karyawan dengan adanya pembatasan sosial pada masa pandemi Covid-19 menghambat interaksi secara langsung karyawan baik dengan pelanggan, rekan kerja dan pimpinan perusahaan. Kurangnya interaksi karyawan akibat pembatasan sosial secara langsung membuat chemistry antara karyawan menjadi kurang kuat. Semakin sering karyawan bertatap muka dan bersentuhan secara langsung akan membangun hubungan emosional dan komunikasi yang baik. Dengan terciptanya hubungan emosional yang selaras antar karyawan dan komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan saling percaya dan ikatan kekeluargaan yang kuat dan solid. Jika hubungan karyawan kuat dan solid maka akan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan, bersaing maupun menghadapi tantangan.

Berdasarkan hasil observasi di PT Kisel Jombang lingkungan dan fasilitas kerja PT Kisel sudah terbilang baik hal ini dapat terlihat dari fasilitas yang disediakan cukup lengkap sesuai kebutuhan karyawan mulai dari toilet, mushola, dapur. Selain itu tata letak/layout ruangan yang didesain sebaik mungkin sehingga memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan/pelanggan serta beberapa

penyesuaian lain pada masa pandemi seperti halnya penyediaan handsanitizer di beberapa bagian ruangan serta pembatasan jarak antar karyawan/pelanggan PT Kisel Jombang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT.Kisel Jombang mengenai kompensasi yang diberikan PT.Kisel Jombang pada karyawan. Terdapat kompensasi tambahan selain gaji pokok berupa pemberian bonus dan isentif yang mengacu pada key performance indicator yang telah di rumuskan sedemikian rupa oleh perusahaan . Tergantung dari pencapaian key performance indicator karyawan tersebut semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin banyak isentif/bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Mengenai kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja karyawan pada PT.Kisel Jombang semua karyawan PT.Kisel Jombang terdaftar dalam jaminan BPJS kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan serta mewajibkan semua karyawan untuk tes swab dan vaksin covid-19 pada semua karyawan. PT Kisel Jombang memberikan kegiatan refresment dan workshop pada karyawan dalam jangka waktu tertentu tergantung dari keputusan pimpinan perusahaan. Terdapat beberapa kegiatan sosial yang ada pada PT.Kisel Jombang diantaranya adalah senam pagi, futsal day dan jumat berkah yang bentuk kegiatannya adalah mengundang ustad atau ustadzah untuk memberikan tausiah di kantor, bernas (berbagi nasi) memberikan makanan untuk orang-orang yang membutuhkan makanan disekitar lokasi kantor. Ada kegiatan yang tidak berjalan karena pandemi covid-19.

Pimpinan PT.Kisel Jombang memberikan reward dan punishment pada karyawan. seperti reward untuk karyawan terbaik mendapatkan fresh money sepatu baru dan sebagainya dari pimpinan sebaliknya untuk karyawan dengan pencapaian terendah mendapatkan panishment atau hukuman sosial tergantung dari hukuman yang diberikan pimpinan perusahaan seperti push up, menggantikan officice boy dan dan duduk dikursi pimpinan selama kegiatan brifieng berlangsung sebagai catatan dan evaluasi. Beliau HRD PT. Kisel Jombang juga mengungkapkan bahwa pandemi Covid-19 berimplikasi negative terhadap kinerja karyawan. Pada bulan Maret 2020 akibat pandemi covid-19 hampir semua karyawan dipekerjakan di rumah (work from home) mengacu pada peraturan pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial bersekala besar. kurang lebih terdapat dari 25 karyawan mendapat pemutusan hubungan kerja sebab habisnya masa kontrak kerja serta tidak di perpanjangnya kontrak kerja karena sudah menjadi hasil keputusan dan evaluasi.

Berdasarkan hasil dari konfirmasi PT.Kisel Cluster Madiun growth Average pada bulan April 2021 adalah sebagai berikut Semua (Telkomsel Authorized Partner) PT.Kisel cluster Madiun TAP growth minus kecuali TAP Nganjuk yang growth positive sebesar 192,96% sementara itu TAP Madiun growth minus sebesar -99,13% Kediri -118,3% Pare 197,76% dan TAP Jombang growt minus -142,76%.

Berdasarkan data diatas bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga menjadi hambatan bagi karyawan untuk memenuhi setiap parameter yang telah di berikan oleh perusahaan. Menurut (Zainuri, 2021) faktor yang paling sering ditemukan yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja yang di ciptakan oleh perusahaan ataupun instansi itu sendiri. Dampaknya terhadap karyawan adalah jika motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka dengan begitu kinerja karyawan juga meningkat. Intensitas kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan baik dalam jangkan pendek maupun jangka panjang.

Oleh karena itu pada masa pandemi covid-19 karyawan harus memaksimalkan trobosan-trobosan baru yang telah di rencanakan dan di susun secara sistematis oleh manajemen perusahaan agar dapat bersaing dan mewujudkan tujuan perusahaan. Perubahan lingkungan kerja yang di bawa oleh pandemi covid 19 membuat berkurangnya interaksi dengan rekan kerja maupun dengan pelanggan. Di tutupnya tempat keramaian/pariwisata serta sekolah membuat turunnya volume kendaraan dan berimbas pada menurunnya penjualan mitra outlet device yang secara langsung juga murunkan *key performance indicator* karyawan . Jika *key performance indicator* kinerja karyawan menurun otomatis

juga menurunkan hasil dari perusahaan. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Kisel Jombang dan dari latar belakang diatas maka judul yang diangkat oleh peneliti ini “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kisel Jombang Pada Masa Pandemi Covid-19” Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut H1 diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang. H2 diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang. H3 diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif

### Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini, yang termasuk populasi adalah seluruh karyawan PT.Kisel Jombang yang berjumlah 41 orang. Menurut (Sugiyono 2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua orang yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan, waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang ada di PT Kisel Jombang semua karyawan sebanyak 41 karyawan adapun cara pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Pengertian sampel jenuh menurut sugiyono adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018:85).

### Definisi Operasional Variabel

Peneliti memberikan batasan penelitian secara operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Table 1 Batasan Penelitian Secara Operasional

No	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan kerja Nitisemito dalam (Sutrisno & Ratnaningsih 2017:398)	1. Suasana kerja 2. Hubungan kerja 3. Fasilitas kerja
2.	Motivasi kerja Indikatornya dan diukur dari teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Tewel dkk (2017:120)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri
3.	Kinerja karyawan Dharma dalam (Ramadhan dkk, 2017:53)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis melakukan observasi, wawancara dan kuisioner

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner sebagai alat ukur variable. Pengujian menggunakan perbandingan r hitung dengan table. Nilai r hitung didapat dari hasil korelasi

jawaban responden disetiap item pernyataan dan dianalisa menggunakan SPSS dengan output bernama Corrected Item Total Correlation. Sementara untuk r table didapat menggunakan table r product moment. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r table maka kuesioner atau item pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji validitas dapat dirangkum seperti pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji validitas

Varibel	No	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0.541	0.308	0.000	Valid
	2	0.675	0.308	0.000	Valid
	3	0.633	0.308	0.000	Valid
	4	0.750	0.308	0.000	Valid
	5	0.750	0.308	0.000	Valid
	6	0.676	0.308	0.000	Valid
	7	0.776	0.308	0.000	Valid
	8	0.592	0.308	0.000	Valid
Motivasi Kerja	1	0.478	0.308	0.020	Valid
	2	0.836	0.308	0.000	Valid
	3	0.686	0.308	0.000	Valid
	4	0.710	0.308	0.000	Valid
	5	0.814	0.308	0.000	Valid
	6	0.813	0.308	0.000	Valid
	7	0.828	0.308	0.000	Valid
	8	0.839	0.308	0.000	Valid
	9	0.778	0.308	0.000	Valid
	10	0.770	0.308	0.000	Valid
	11	0.746	0.308	0.000	Valid
	12	0.690	0.308	0.000	Valid
	13	0.735	0.308	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.768	0.308	0.000	Valid
	2	0.699	0.308	0.000	Valid
	3	0.790	0.308	0.000	Valid
	4	0.776	0.308	0.000	Valid
	5	0.762	0.308	0.000	Valid
	6	0.566	0.308	0.000	Valid
	7	0.764	0.308	0.000	Valid
	8	0.698	0.308	0.000	Valid
	9	0.682	0.308	0.000	Valid
	10	0.854	0.308	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.7 diatas data uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dimana jumlah responden 41 maka dapat dilihat di r tabel dengan alpha 0,05 yaitu 0.308. Melihat hasil tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari 0.308, maka hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.



### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui besarnya tingkat kestabilan dalam menjawab pernyataan kuesioner pada angket yang diberikan. Uji Reabilitas digunakan menggunakan rumus Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha diperoleh lebih dari 0,6 maka kuesioner telah reliable. berikut merupakan hasil uji reabilitas:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Varibel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.818	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.935	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.935	Reliabel

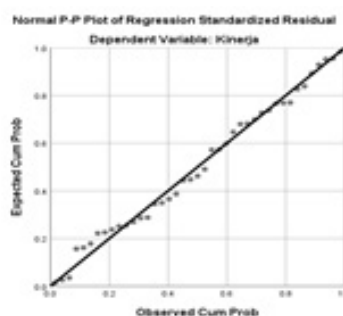
Sumber: Data Primer (2021)

Dari tabel 3 tersebut, nilai sig. a 0,05 dapat diketahui bahwa nilai dari cronbach's alpha pada setiap variabel lebih dari  $> 0,6$ . Jadi dapat dilihat dari data hasil uji reliabilitas diatas maka semua variable yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan, variable residual memiliki distribusi normal. Metode pengujian normalitas yaitu dengan uji probability plot tindakan pengujian asumsi klasik ini perlu dilakukan untuk memenuhi karyawanan regresi linier berganda. hasil perhitungan data dengan menggunakan SPSS ver. 2.3 dapat dilihat melalui penyajian tabel sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer (2021)

Data distribusi normal, hal ini dapat dilihat dari gambar hasil olah data diatas bahwa plot/ titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Dengan menggunakan analisis matrik korelasi antar variable independen dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constan)	13.336	5.527		2.413	.021		
	Lingkungan Kerja	.689	.303	.445	2.276	.029	.542	1.844
	Motivasi kerja	.021	.152	.026	.135	.893	.542	1.844

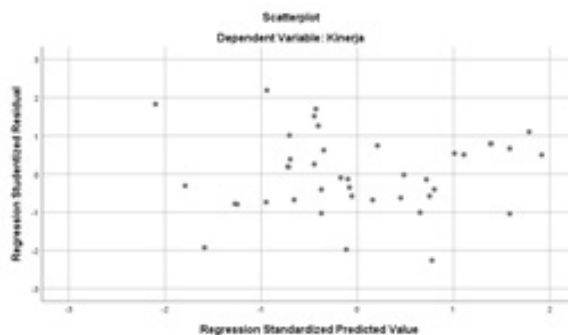
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskeastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil olah data uji heteroskedastisitas dari SPSS 23.



Gambar 2. Grafik Scatterplot  
 Sumber: Data Primer (2021)

Pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable independen Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.336	5.527		2.413	.021
	Lingkungan Kerja	.689	.303	.445	2.276	.029
	Motivasi kerja	.021	.152	.026	.135	.893

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (2021)

Untuk mengetahui hasil regresi digunakan rumus:

$$Y = 13.336 + 0,689 X1 + 0,021 X2$$

1. Konstanta = 13.336

Jika variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 13.336. Artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap konstan.

2. Koefisien X1 (Lingkungan Kerja)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,689. menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Lingkungan Kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,689 dengan menganggap variabel lainnya konstan.

3. Koefisien X2 (Motivasi Kerja)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,021 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor Motivasi Kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,021 dengan menganggap variabel lain konstan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, maka semakin besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463a	.214	.173	4.922
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer (2021)

Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah benar terdapat hubungan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dengan melakukan uji "t", dimaksudkan untuk menguji apakah besarnya dapat ditentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak.



Tabel 7 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.336	5.527		2.413	.021
	Lingkungan Kerja	.689	.303	.445	2.276	.029
	Motivasi kerja	.021	.152	.026	.135	.893

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (2021)

Adapun perumusan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Ho : Apabila t tabel kurang dari t hitung, maka variable Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) atau ditolak.

H1 : Apabila t tabel lebih besar dari t hitung, maka variable lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) atau diterima.

Diperoleh perhitungan diatas t hitung sebesar  $2.276 > 2,045$  dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwasannya variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

1. Motivasi Kerja (X2)

Ho : Apabila t hitung kurang dari t tabel maka variable motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

H1 : Apabila t hitung, lebih besar dari t tabel maka variable motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Diperoleh perhitungan diatas t hitung sebesar  $0.135 > 2,045$  dengan nilai signifikan  $0.893 < 0,05$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwasannya variable motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

**UJI F (SIMULTAN)**

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y dengan membandingkan nilai t hitung  $> t$  tabel. Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F dalam penelitian ini:

Tabel 8 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.963	2	125.481	5.179	.010 <sup>b</sup>
	Residual	920.647	38	24.228		
	Total	1171.610	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.010 < 0,05$  dan nilai f hitung  $5.179 > 3,07$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kisel Jombang pada masa pandemi covid-19.

## **PENUTUP**

Melalui hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang pada masa pandemi Covid-19. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang pada masa pandemi Covid-19. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang pada masa pandemi Covid-19. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar dibandingkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kisel Jombang pada masa pandemi Covid-19.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adolfina, B. T., & Merinda Ch. H. Pandowo Hendra N. Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan). CV. Patra Media Grafindo.
- Chandra, Kusuma., Ririn Tri Ratnasari. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. In Gosyen Publishing (Cetakan pe, Vol. 4, Issue 3). Gosyen Publishing.
- Siyoto, Sandu., M. Ali Sodik, (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (Ed.); Cetakan 1.). Sleman. Literasi Media Publishing
- Farida,Umi, Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. In umpo press (Cetakan pe, Vol. 185, Issue 1). UMPO press
- Fikrianto Nurudin, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya*. UNESA. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–7.
- Hardani dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (Ed.); Cetakan I, Issue March). Yogyakarta CV. Pustaka Ilmu Group
- Imam Ghozali. (2018). *dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. UMSU. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pima Rahmawanti, Nila., Bambang Swasto,dkk. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 42(1), 50–57.
- Ramadhan dkk. (2017). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada karyawan tetap PG . Kebon Agung Malang )*.Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 42(1), 50–57.
- Setyadi, B., Nayati, H., & Eko, G. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif .R&D* (ke-27). Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya . *Jurnal Administrasi Bisnis* 58(1), 141–146.
- Sutrisno, D., & Y, R. S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya*. UNTAG. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 395–414.