

ANALISA SUATU PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN PANGGUNGHARJO KAB. BANTUL DIY

Foster Ikhsan¹, Muqimatul Hasanah²
^{1,2}Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
Email: foster@unu-jogja.ac.id

Abstract

The research sample was 50 respondents taken from employees of the Panggunharjo Village, Sleman Yogyakarta. The research results conclude that there is a significant effect between mPrior work motivation has no effect because the way it works is monotonous so it doesn't improve work performance. Work motivation during a pandemic affects employee performance because it has a change in work patterns on employee performance in the Panggunharjo Village, Kab. DIY Bantul. The work environment before Covid-19 had a significant effect on employee performance because before the pandemic the work system was carried out offline and it affected employee performance. Unlike the case during Covid19, the work environment had no effect because the work system changed to online so that the work environment that was obtained offline was not obtained by an online system so this did not affect employee performance.

Keywords: work motivation (X1), work environment (X2), and employee performance (Y)

Abstrak

Sampel penelitian adalah 50 responden yang diambil dari karyawan Kelurahan Panggunharjo Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa ada efek signifikan antara motivasi kerja sebelum tidak berpengaruh karna cara kerjanya yang monoton sehingga tidak meningkatkan kinerja kerja. Motivasi kerja saat pandemi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna memiliki perubahan pola kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggunharjo Kab. Bantul DIY. Pada Lingkungan kerja sebelum covid19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sebelum pandemi sistem kerjanya dilakukan secara offline dan itu mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda halnya pada saat covid19 lingkungan kerja tidak berpengaruh karena sistem kerjanya berganti menjadi online sehingga lingkungan kerja yang didaptkan saat offline tidak didaptkan secara sistem online sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pada motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kerjanya menjadi lebih baik.

Kata kunci: Motivasi kerja (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Kinerja karyawan (Y)

PENDAHULUAN

Pemerintah dalam melakukan aktivitas organisasi, agar bisa mencapai sebuah tujuan yang bisa terlaksanakan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yakni harus mengoptimalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar karyawan mempunyai semangat dalam berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja diharapkan setiap individu atau kelompok karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh

keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan ini akan menciptakan “*motif dan motivasi*” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Sunnyoto, 2015).

Dari hasil kerja pada kinerja karyawan dalam tujuan agar bisa mencapai hasil dari kerja kerasnya dalam menciptakan motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa mempunyai kontribusi antara karyawan untuk memberikan perkembangan yang ada di lingkungan kerja. Menurut (Heri Supriyanto & Moch Djudi Mukzam, 2018) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya, hubungan kerja karyawan yang baik bisa menghasilkan pekerjaan menjadi lebih meningkat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dicapai baik secara individu atau kelompok mempunyai standar tanggung jawab masing-masing pada setiap orang dalam melaksanakan setiap tugasnya, biasanya karyawan mempunyai tingkat kelebihan pada pekerjaan menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam lingkungan kerja secara maksimal. Menurut (Arifa & Muhsin, 2018) Keikutsertaan pemerintah desa dalam mensejahterakan masyarakat tidak lepas dari kinerja aparatur desa atau perangkat desa yang efektif. Kinerja yang baik, yaitu kinerja yang mampu menghasilkan pekerjaan ataupun output yang dapat dinikmati oleh masyarakat maupun oleh organisasi itu sendiri. Berbicara mengenai kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok yang sudah mempunyai peranan tanggung jawab masing-masing tidak pernah lupa dari tujuan untuk menghasilkan kontribusi yang baik kepada setiap karyawan, supaya tujuan pada lingkup kinerja bisa terwujud.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka sumber daya manusia pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY harus berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya secara efisien dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pada karyawan Kelurahan Panggungharjo, diukur berdasarkan kinerja yang diukur dengan kriteria untuk mencapai atau mewujudkan kinerja karyawan terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Salah satu fungsi untuk mewujudkan kinerja keseluruhan yang baik dengan cara menjalankan tugas umum pada sebuah organisasi pemerintah desa kepada masyarakat. Pemerintah desa yakni sebuah perangkat desa yang melayani masyarakat dari berbagai urusan baik urusan di lingkup kelurahan maupun diluar kelurahan, karna pemerintah desa mempunyai tugas untuk membina masyarakat desanya. Dalam lingkup ini juga pemerintah desa Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY adalah salah satu instansi pemerintah desa dalam bidang pelayanan meliputi jasa layanan terhadap masyarakat desa dan karyawan desa mempunyai standar tanggung jawab atau kriteria yang telah ditetapkan dalam sebuah pemerintah desa.

KAJIAN PUSTAKA

Dikutip dari (Heri Supriyanto & Moch Djudi Mukzam, 2018) di jelaskan bahwa motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:95) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut (T. Hani Handoko, 2016) motivasi diartikan sebagai keadaan atau faktor dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut (Malthis, 2006) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu relatif untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model lingkungan mereka sendiri.

Menurut (Nuryasin et al., 2016) Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu

lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut (Sedarmayanti, 2007) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Malthis dan Jackson, (2006) mendefinisikan kinerja karyawan *Prestasi Kerja* adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dikutup dari (Adha et al., 2019) Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Heidjrachman, R., & Husnan, S. (1990).

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat atau karyawan desa dalam suatu organisasi pemerintah yakni di kantor Kelurahan Panggungharjo. Perumusan masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggungharjo ? 2) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggungharjo? 3) Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan sebelum covid19 dan pada saat covid19 di Kelurahan Panggungharjo?

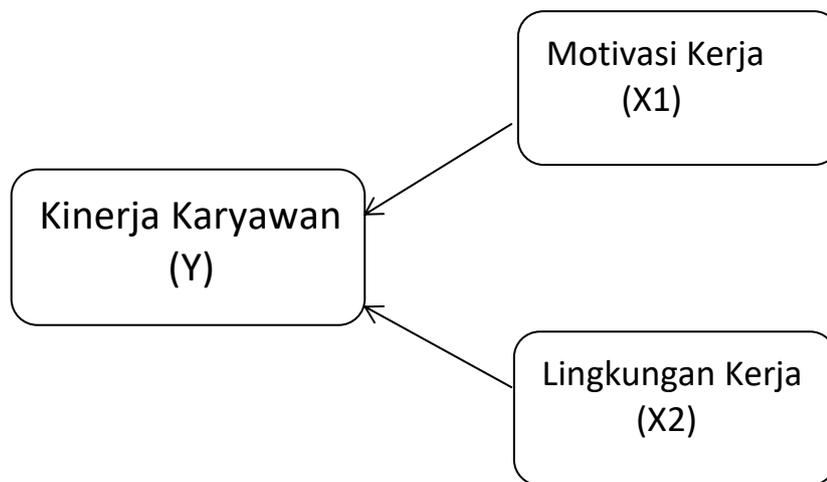
Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggungharjo, 2) Terdapat hubungan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggungharjo, 3) Terdapat perbedaan antara motivasi kerja karyawan sebelum pandemi dan sesudah pandemi di Kelurahan Panggungharjo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan deskriptif dipilih oleh peneliti dengan tujuan untuk memberikan deskripsi pada objek dari penelitian serta hasil dari penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2015), mendefinisikan pendekatan deskriptif sebagai sebuah penelitian yang dilakukan guna mengetahui nilai dari setiap variabel independen yang digunakan dalam penelitian yang memiliki fungsi untuk memberikan gambaran pada objek penelitian melalui data yang telah terkumpul.

Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi menurut (Sugiono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah karyawan di Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY. Sampel adalah bagian dari populasi menurut (Sugiono, 2012) adalah bagian dari jumlah populasi sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling penuh. Sampling penuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel penuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel yaitu 50 orang. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden diuji terlebih dahulu guna untuk memenuhi persyaratan uji analisis data, yaitu dengan menggunakan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas. Kemudian dilanjutkan menggunakan analisa regresi linier berganda dan uji Paired Sample T test.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 50 orang pegawai kelurahan Pangguharjo dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak Laki-laki sebagaimana ditunjukkan Tabel 1.

Tabel 1

Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	52%
Perempuan	24	48%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden penelitian berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 26 atau 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% adalah berjenis kelamin Perempuan sebanyak 24.

Berdasarkan data yang telah peneliti kumpulkan, menunjukkan bahwa usia responden dibawah 30 tahun sebanyak 21 responden, usia 30 tahun sampai 50 tahun sebanyak 18 responden dan usia 50 tahun sampai 70 tahun sebanyak 11 responden. Sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 50 responden.

Tabel 2

Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25-30	21	42%
30-50	18	38%
50-70	11	20%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Tabel 2 diatas membuktikan bahwa responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 21 dengan persentase 42% dan responden yang berusia 30-50 tahun sebanyak 18 dengan persentase 38%. Sedangkan responden yang lainnya berusia 50-70 tahun sebanyak 11 dengan persentase 20%.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai distribusi normal pada data penelitian. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas di dalam penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, sementara itu model penelitian akan dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,65233945
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,755
Asymp. Sig. (2-tailed)		,618

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* berada diatas 0,05 yaitu sebesar 0,618. Artinya data pada seluruh variabel terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk meneliti ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing- masing variabel yang akan diteliti. Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi gejala

multikolinearitas. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4

Multikolinieritas Sebelum Covid

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi_kerja_SebelumCovid	,847	1,180
Lingkungan_kerja_SebelumCovid	,847	1,180

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Tabel diatas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau model regresi pada penelitian ini.

Tabel 5

Multikolinieritas Saat Covid

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi_kerja_SaatCovid	,346	2,892
Lingkungan_kerja_SaatCovid	,346	2,892

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Tabel diatas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau model regresi pada penelitian ini.

4. Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas, uji heterokedastisitas dengan Uji Glejser, tidak akan terjadi jika nilai signifikasinya > 0,05. Berikut ini adalah tabel dari hasil uji heterokedastisitas.

Tabel 6

Heterokedastisitas Sebelum Covid

Model	t	Sig.
-------	---	------

(Constant)	2,207	,032
Motivasi_kerja_SebelumCovid	-,005	,996
Lingkungan_kerja_SebelumCovid	-,657	,514

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel independen > 0,05. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7

Heterokedastisitas Saat Covid

Model	t	Sig.
(Constant)	1,611	,114
Motivasi_kerja_SaatCovid	1,877	,067
Lingkungan_kerja_SaatCovid	-1,813	,076

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel independen > 0,05. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui arah pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen setelah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persamaan regresi di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Regresi Linier Berganda Sebelum Covid

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,290	3,893	
1 Motivasi_kerja_SebelumCovid	,053	,054	,116
Lingkungan_kerja_SebelumCovid	,466	,089	,615

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Tabel 9

Regresi Linier Berganda Saat Covid

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,974	3,831	
	Motivasi_kerja_SaatCovid	,103	,161	,110
	Lingkungan_kerja_SaatCovid	,491	,136	,624

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh berdasarkan hasil pengujian yaitu:

$$Y_1 = 0,052MKS + 0,561LKS + E$$

$$Y_2 = 0,103MKT + 0,491LKT + E$$

6. Paired Sample T Test

Paired Sampel t-test merupakan uji parametrik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sama atau tidak berbeda (H_0) dari dua variabel. Paired T-Test merupakan uji parametrik yang dapat digunakan pada dua data berpasangan. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah ada perbedaan rata-rata antara dua sampel yang saling berpasangan atau berhubungan.

Tabel 10

Paired Sample T Test Motivasi Kerja

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair	Motivasi_kerja_SebelumCovid	40,6800	50	13,65977	1,93178
	Motivasi_kerja_SaatCovid	36,6800	50	7,00857	,99116

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Pada output diperlihatkan hasil ringkasan statistik deskriptif dari kedua sampel atau data dari motivasi kerja sebelum dan pada saat covid19.

Tabel 11

Paired Sample T Test Motivasi Kerja

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Motivasi_kerja_SebelumCovid & Motivasi_kerja_SaatCovid	50	,405	,004

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Bagian kedua output adalah hasil korelasi atau hubungan antar kedua data atau variabel yakni motivasi kerja yang mana nilai signifikan 0,004 maka terdapat hubungan dari sebelum dan saat covid.

Tabel 12
Paired Sample T Test Motivasi Kerja

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Motivasi_kerja_sebelumCovid - Motivasi_kerja_saatCovid	4,0000	12,5779	1,77879	,42539	7,5746	2,249	49	,029

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dapat diketahui bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0,029 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata pada data motivasi kerja sebelum dan pada saat covid19.

7. Analisis Data

Pada pengujian regresi linier sederhana, Dimensi Motivasi kerja sebelum covid19 diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 0,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,330. Sehingga dikarenakan t hitung > t tabel dan nilai Sig. < 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa dimensi motivasi kerja bisa menjadi predictor daripada kinerja karyawan. Lebih lanjut berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H1 diterima.

Dimensi lingkungan kerja sebelum pandemi covid19 diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 5,217 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dikarenakan t hitung < t tabel dan nilai Sig. > 0,05 maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja tidak dapat menjadi predictor daripada kinerja karyawan. Lebih lanjut berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H2 ditolak.

Dalam uji Paired Sample T test didapatkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0,265 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata pada data lingkungan kerja sebelum dan pada saat covid19, sehingga H3 diterima.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kelurahan panggungharjo Kab. Bantul DIY. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman, kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang memengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap hubungan positif terhadap kinerja karyawan kelurahan panggungharjo Kab. Bantul DIY. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya

akan meningkat. Baik, penerangan diobyeck kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, fentilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman, adanya tempat sampah diruang kerja, peralatan kerja bersih, dan toilet tempat kerja cukup bersih Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Sebelum Pandemi dan Sesudah Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebelum tidak berpengaruh karna cara kerjanya yang monoton sehingga tidak meningkatkan kinerja kerja. Motivasi kerja saat pandemi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna memiliki perubahan pola kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY, sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja serta meningkatkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja sebelum covid19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sebelum pandemi sistem kerjanya dilakukan secara offline dan itu mempengaruhi kinerja karyawan. Saat covid19 lingkungan kerja tidak berpengaruh karena sistem kerjanya berganti menjadi online sehingga lingkungan kerja yang ddidaptkan saat offline tidak didapatkan secara sistem online sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan Kelurahan Panggungharjo Kab. Bantul DIY.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kelurahan panggungharjo Kab. Bantul DIY. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kelurahan panggungharjo Kab. Bantul DIY dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Jadi, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan

kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Agus Murdiyanto. (2012). *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. Semarang: Falkultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang jurnal manajemen*. 09(April), 12–28.
- Dewi, A. M. (2018). *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018* 1. 6(1), 1–22.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.
- Malthis dan Jackson. (2006). manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahna Widhianingrum. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa*.
- Heri Supriyanto, & Moch Djudi Mukzam. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312.
- T. Hani Handoko. (2016). manajemen personalia dan sumberdaya manusia. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2007). manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2009). manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Caps(center for academic publishing service).
- Mangkunegara, A. . A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Widagdo, H. W. (2009). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 1–3.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- SP Robbins, T. J. (2008). perilaku organisasi edisi ke-12. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1.1>. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*.
- Sunarto. (2005). manajemen karyawan. *Manajemen Karyawan*.
- Yofanda Budi Pratama. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman*.
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Danang, S. (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*.
- Dewi, A. M. (2018). *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018* 1. 6(1), 1–22.
- Olive, D. J. (2017). Linear regression. *Linear Regression*, 1–494. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-55252-1>
- Fahrudin Js Pareke, P. S. (2009). Hubungan Kausalitas antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Hubungan Kausalitas Antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional*.