



PENGARUH KONDISI KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SEBERANG ULU II

¹Yessy Mayang Sari, ²Andrian Noviardy

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
Palembang

¹081314010854yms@gmail.com ²andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstract

During this pandemic, workers are required to work to create a sense of comfort and safety as well as good working conditions during the Covid-19 pandemic, such as enforcing government regulations such as wearing masks, maintaining social distance, and avoiding crowds. increase. paid. , disinfectant sprays and other things that can provide comfort, health and safety to employees and the public. The research question is whether working conditions during the pandemic affect staff productivity at Ulu II Palembang Seberang Branch. The purpose of this study was to determine the impact of working conditions during the Covid-19 pandemic on employee performance at the Sevrans Ulu II Subdivision Office Palembang. The data method used in this study is quantitative data and the data source used in this study is primary data. The data analysis technique used in this study is the classical acceptance test, which consists of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The hypothesis test used in this study is the t-test. The results of this study indicate that working conditions affect the appearance of employees at the Seberang Ulu II sub-district office.

Keywords: Working conditions 1; covid-19 2; employee performance 3.

Abstrak

Di masa pandemi ini, pekerja dituntut untuk bekerja menciptakan rasa nyaman dan aman serta kondisi kerja yang baik selama pandemi Covid-19, seperti menegakkan peraturan pemerintah seperti memakai masker, menjaga jarak sosial, dan menghindari keramaian. meningkatkan. dibayar. , semprotan disinfektan dan hal lainnya yang dapat memberikan kenyamanan, kesehatan dan keselamatan kepada karyawan dan masyarakat. Pertanyaan penelitian adalah apakah kondisi kerja selama pandemi mempengaruhi produktivitas staf di Ulu II Cabang Palembang Seberang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kondisi kerja pada masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Subbagian Sevrans Ulu II Palembang. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji penerimaan klasikal, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji

hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap penampilan pegawai di kantor kecamatan Seberang Ulu II.

Kata kunci : kondisi kerja 1 covid-19 2; kinerja pegawai 3.

I. Pendahuluan

Covid-19 pertama kali muncul di Wuhan, China, tepatnya pada Desember 2019. Virus ini dapat menginfeksi manusia dan menyebabkan berbagai penyakit mulai dari flu hingga penyakit serius, membuat virus corona ini sangat berbahaya dan berpotensi mematikan. Kehebohan tentang virus ini perlahan menyebar ke seluruh dunia. Kehebohan tersebut dipicu oleh tingginya jumlah korban jiwa dalam waktu singkat, disertai ketakutan semua pihak terkait Covid-19.

Wabah virus yang melanda dunia salah satunya negara Indonesia. Untuk membendung penyebaran virus ini, Menteri Kesehatan telah mengeluarkan Peraturan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Massal atau kebijakan PSBB terkait percepatan. Tentang tindakan coronavirus baru yang dimulai pada 3 April 2020.

Pedoman PSBB meliputi, pertama, penutupan sekolah dan tempat kerja, kedua, pembatasan kegiatan keagamaan, ketiga, pembatasan kegiatan di fasilitas dan tempat umum, dan keempat, pembatasan kegiatan sosial budaya, termasuk pembatasan. Pemberlakuan pembatasan sosial ini berdampak pada instansi pemerintah Indonesia.

Kondisi kerja mengacu pada kondisi atau kondisi lingkungan kerja perusahaan, tempat kerja karyawan yang bekerja di lingkungan itu. Kondisi kerja yang baik nyaman dan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini termasuk lingkungan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja, serta

kehatan dan keselamatan kerja. Kondisi kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehat, nyaman serta aman. Seperti yang telah dikatakan Sedarmayanti (2002) bahwa manusia dapat melakukan tugasnya dengan baik, sehingga mencapai sesuatu yang maksimal jika ditunjang dengan kondisi kerja yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ellen Sumiari (2016) mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kota Palembang Provinsi Ilir Timur, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Di masa pandemi ini kondisi kerja harus lebih diperhatikan untuk menciptakan perasaan nyaman dan aman. Kondisi kerja yang baik pada saat pandemi covid-19 ini salah satunya dengan menerapkan aturan pemerintah yaitu memakai masker, menjaga jarak dan menghindari kerumunan, melakukan penyemprotan disinfektan, dan menerapkan hal-hal lainnya yang dapat membuat pegawai dan masyarakat nyaman, sehat dan aman seperti halnya yang diterapkan oleh kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Kecamatan Seberang Ulu II merupakan salah satu kecamatan di Kota Palembang. yang banyak instansi pemerintahan terkena dampak virus corona atau Covid-19. Seperti turunnya kualitas pelayanan masih belum menunjukkan standar kualitas pelayanan publik yang diharapkan, seperti minimnya fasilitas

tempat duduk dan perawatan sarana ataupun prasarana hingga alasan mendukung program pemerintah menjalankan social distancing untuk mencegah penularan wabah virus tersebut sehingga membuat sejumlah instansi memilih membatasi operasionalnya, yang dimana jumlah pegawai sebelum pandemi covid-19 sebanyak 120 orang, pegawai tersebut terdiri dari PNS 47, NON PNS 49 dan TKS 24 orang. PNS dengan kata lain, pegawai negeri atau pegawai negeri sipil adalah orang yang dipekerjakan oleh suatu instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan publik. PNS sebagai profesi adalah jabatan yang dijabat melalui jalur karir bukan berdasarkan suara terbanyak dalam pemilihan umum. NON PNS adalah pegawai yang direkrut oleh suatu instansi pemerintah tidak melalui jalur penerimaan CPNS seperti: B. Tenaga honorer atau kontrak, TKS adalah tenaga sukarelawan seperti satpam dan kebersihan. Membagi 90 pekerja work from home (WFH) dan 30 office work (WFO) akan membantu meminimalisir penyebaran Covid-19 dengan tetap memberikan pelayanan publik.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003), kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi kompetensi dan motivasi. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan oleh organisasi, dan hasil kerja tersebut sesuai dengan standar organisasi yang berlaku. Atau kinerja karyawan di organisasi Anda. Tujuan agensi dapat

dicapai ketika karyawan bersemangat tentang apa yang mereka lakukan, ingin menggunakan keterampilan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, dan ingin mencapai kinerja pekerjaan yang optimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kondisi kerja pada masa pandemi Covid tentang kinerja staf kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.

Manfaat penelitian bagi staf pada Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melayani pekerja kantoran di Seberang Ulu II Kabupaten Palembang sebagai masukan dan informasi bagaimana menjaga dan menjaga kinerja pegawai agar pihak yang berwenang dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas di masa pandemi ini.

Bagi penulis sebagai sumber informasi, sebagai sarana pembelajaran dan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan penerapan ilmu yang didapat selama perkuliahan.

Bagi perguruan tinggi, kami dapat memberikan informasi dan referensi mengenai dampak kondisi kerja terhadap kinerja staf di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

II. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) sebagai generalisasi populasi terdiri dari objek atau subjek dimana peneliti yang diteliti memfokuskan pada ciri dan karakteristik tertentu dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini, populasi pada saat pandemi terdiri dari total 120 pekerja kantoran di kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kriteria pegawai kelurahan dan jumlah sampel yang ditentukan dengan kriteria adalah 47 pegawai kelurahan seberang Ulu II Palembang dan jumlah pegawai yang diangkat maksimal 30 orang. Hanya 30 petugas polisi yang menanggapi survei, dan 17 petugas polisi lainnya bekerja dari rumah dan tidak dapat menyelesaikan survei. Oleh karena itu, hanya 30 kuesioner yang disebar di kantor kecamatan seberang Ulu II di Kota Palembang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Survey dengan pertanyaan langsung kepada staf Kantor Kecamatan Sebrang Ulu II Palembang.

Verifikasi diperlukan mendapatkan peralatan ukur apa yang seharusnya Anda ukur. Anda dapat menjalankan tes validasi dengan mengaitkan setiap item satu sama lain. soal dengan skor keseluruhan. yaitu jumlah pertanyaan yang dijawab oleh responden.

Uji reliabilitas dipakai buat menguji kestabilan suatu instrumen atau pengukuran & menginterpretasikan taraf reliabilitas suatu instrumen. Yaitu, 0,80 sampai 1,00 sangat kuat, 0,60 sampai 0,80 sangat kuat, 0,40 sampai 0,60 sangat kuat, 0,20 sampai 0,40 ringan, 0,00 sampai 0,60 sangat lemah, & 0,20 sangat lemah.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai regresi yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal. Pemeriksaan multikolinearitas menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam mode regresi. Toleransi > 0.10 atau VIF < 10.0 , uji multikolinearitas untuk prediktor variabel

dependen. Berisi residu akibat tidak adanya pola yang jelas dan penyebaran titik.

Kami menggunakan analisis regresi linier sederhana ini untuk mengetahui apakah kondisi kerja selama pandemi mempengaruhi kinerja karyawan di kantor kecamatan Palembang Seberang Ulu II. Uji koefisien korelasi mengukur hubungan linier antara variabel independen dan dependen yang diperiksa. Nilai koefisien korelasi (R) berkisar dari -1,00 hingga +1,00. Ketika R mendekati 1,00, hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi lebih kuat dan lebih negatif, dan sebaliknya.

R-squared digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel sehingga variabel independen menjelaskan variabel dependen. Saya perlu mengetahui koefisien determinasi atau koefisien determinasi R². Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, dan semakin mendekati nilai R² dengan 1, semakin baik variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji-T). Ini harus menunjukkan seberapa besar variabel independen memiliki pengaruh yang berbeda pada penjelasan variabel dependen.

III Hasil dan Pembahasan

Temuan Penelitian

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan terhadap pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner. Uji validasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir yang menyusun suatu konsep dapat mewakili variabel penelitian. Nilai tabel untuk populasi dalam penelitian ini genap 30 responden melalui 95% tingkat kepercayaan atau level signifikansi sebesar

5% dan $n = 30 - 2 = 28$ ini adalah 0,361. Oleh karena itu, jika rhitung lebih besar dari 0,361, pernyataan tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tes kepercayaan adalah variabel-dimensi dan merupakan ukuran stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan struktur kalimat yang diajukan dalam kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk pengujian adalah Cronbach's Alpha Factor dengan menggunakan software SPSS versi 25. Cronbach's Alpha adalah tes kepercayaan untuk tiga atau lebih kemungkinan jawaban. Perangkat umumnya dianggap andal dalam hal ini dengan alfa Cronbach > 0,60. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel kondisi kerja sebesar 0,787 dan kinerja karyawan sebesar 0,771 yang menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari nilai rtabel (product moment). Oleh karena itu, semua item pernyataan dinyatakan otoritatif di setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data mengukur apakah data yang disimpan terdistribusi normal untuk tujuan statistik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dari hasil regresi berdistribusi normal. Jika hasil residual melebihi nilai signifikansi yang ditentukan, maka dianggap normal. Gambar berikut menunjukkan Hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	30

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.0592882
b		
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.100
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti masih ada interaksi linier yg paripurna atau dalam dasarnya linier antara beberapa atau seluruh variabel yg nir bergantung dalam contoh yg terdapat. Tujuan berdasarkan uji multikolinearitas merupakan buat menguji apakah suatu contoh regresi mendeteksi adanya hubungan antar variabel bebas. Metode ini menguji keberadaan. Multikolinearitas ini bisa dibaca berdasarkan toleransi atau koefisien varians (VIF). Multikolinearitas nir terdapat apabila toleransi > 0,10 atau VIF kurang berdasarkan 10,0. Uji Multikolinearitas Didukung sang acara SPSS versi 25 menggunakan output menjadi berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KONDISI	1.000	1.000
KERJA		

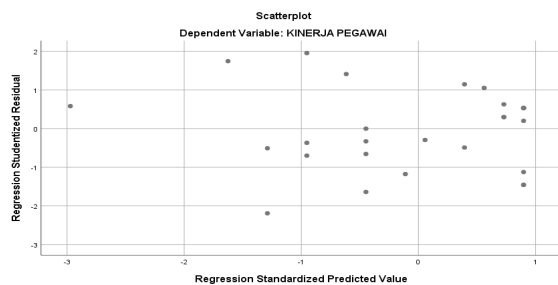
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil di atas, kita dapat melihat bahwa semua variabel independen memiliki toleransi. > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak multikolinear.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji varians tidak seragam adalah untuk menguji model regresi untuk varians residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gambar di bawah menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pola Titik Pada Scatterplot
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan Gambar 1 di atas, tidak ada pola yang jelas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel sisanya, titik terbawahnya adalah 0. Kita dapat menyimpulkan bahwa sumbu y tidak terdistribusi secara heterogen.

Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk menentukan apakah kondisi kerja selama pandemi mempengaruhi kinerja staf kantor di wilayah Palembang Seberang Ulu II. Kondisi kerja pada variabel X dan kinerja karyawan pada variabel Y:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	Standar
					rdized Coefficients
14.954	3.900		3.835	.001	
1.299	.097	.930	13.352	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, koefisien regresi untuk variabel Kondisi Kerja (X) adalah 1,229 dan nilai konstanta adalah 14,954. Berdasarkan nilai-nilai ini, rumus Regresi linier sederhana akan berbentuk $Y = 14,954 + 1229X$. Rumus ini ekuivalen dengan rumus regresi linier sederhana $Y = a + bx$. di mana Y adalah simbol variabel dependen, a adalah konstanta, dan k adalah koefisien regresi variabel independen. Ini berarti bahwa kondisi kerja meningkatkan variabel. Dengan setiap kenaikan (x), nilai variabel kinerja karyawan (y) meningkat menjadi 1,299.

Koefisien korelasi

Tabel 4 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b					
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
Model 1	.930 ^a	.864	3.11344	1.577	

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian data korelasi menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,930. Terlihat dari tampilan tabel, koefisien korelasi R sebesar 0,930 menunjukkan adanya hubungan yang tinggi

antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.930 ^a	.864	.859	3.11344	1.577

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian data korelasi menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,930. Terlihat dari tampilan tabel, koefisien korelasi R sebesar 0,930 menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1 (Constant)	14.954		3.835	.001	
KONDISI KERJA	1.229	.930	13.352	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$, berarti hasil uji-t pada program

SPSS dapat menjelaskan H_0 . Pada Kantor Kecamatan Ulu II Kota Palembang, kondisi kerja yang berbeda mempengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang penulis sampaikan, ditemukan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SKPD UI II Palembang. Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai $r\text{-hitung}$ bidang proposisi nilai yang digunakan untuk menyesuaikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil berdasarkan sampel 30 orang menunjukkan bahwa semua pernyataan dan metrik valid.

Skor alpha Cronbach dari 0,787 dan 0,787, masing-masing, adalah hasil dari keyakinan tentang kinerja karyawan di bawah kondisi kerja yang berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto (2008), sangat kuat antara 0,80 dan 1,00, kuat antara 0,60 dan 0,80, cukup kuat antara 0,40 dan 0,60, lemah antara 0,20 hingga 0,40, dan lemah antara 0,00 hingga 0,20. Nilai ditampilkan antara 0,80 dan 0,20. 1,00 berarti peralatan yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat dan handal.

Sugiyono (2011), Regresi Linier Sederhana, mengusulkan regresi berdasarkan hubungan fungsional atau kausal antara variabel independen dan dependen. Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel (X) sebesar 1,229 dan nilai konstanta sebesar 14,954, sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah $Y = 14,954 + 1,229X$. Persamaan ini sesuai dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bx$. di mana Y adalah

simbol variabel dependen, a adalah konstanta, dan k adalah koefisien regresi variabel. Secara mandiri. Artinya, peningkatan 1 unit pada variabel kondisi kerja (x) meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (y) sebesar 1,299.

Hasil pembulatan koefisien determinasi 0,141% menjadi 14% berpengaruh positif. Faktor lain yg menghipnotis kinerja pegawai yg belum diteliti sang peneliti.

Dari output analisis uji hipotesis (uji-t) antara variabel syarat kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari output perhitungan, apabila nilai thitung 3,835 & ttabel = 1,699, syarat kerja = 3,835 > 1,699 berarti nilai H_0 ditolak & H_a diterima, variabel syarat kerja merupakan kinerja karyawan. Dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel 30 orang pegawai sub-office Seberang Ulu II Palembang, survei lapangan menyimpulkan bahwa kondisi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sub-office Seberang Ulu-II Palembang.

IV Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

Hasil analisis uji hipotesis bersama (uji-t) antara variabel kondisi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar 3,835 yang artinya jika ttabel = 1,699 kondisi kerja = 3,835 > 1,699 maka nilai H_0 ditolak, H_a diterima, dan variabel kondisi kerja adalah kantor. Sebuah efek yang jelas positif dan signifikan. Buruh di Kota Palembang, Kecamatan Seberang Ulu II.

Hasil analisis uji hipotesis bersama

(uji-t) antara variabel kondisi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar 3,835 yang artinya jika ttabel = 1,699 kondisi kerja = 3,835 > 1,699 maka nilai H_0 ditolak, H_a diterima, dan variabel kondisi kerja adalah kantor. Sebuah efek yang jelas positif dan signifikan. Buruh di Kota Palembang, Kecamatan Seberang Ulu II.

Regresi linier sederhana dari variabel kondisi kerja (X) adalah 1229. Nilai konstanta berdasarkan nilai ini adalah 14954, yang memberikan bentuk persamaan regresi linier sederhana. $Y = 14954 + 1229X$. Rumus ini mengikuti persamaan regresi linier sederhana, yaitu, $Y = a + bx$. di mana Y adalah simbol variabel dependen, a adalah konstanta, dan k adalah koefisien regresi variabel independen. Ini berarti bahwa kondisi kerja meningkatkan variabel. Ketika (x) meningkat satu unit, nilai variabel kinerja karyawan (y) meningkat sebesar 1,299.

Saran

Ajak rekan dan karyawan untuk tetap menerapkan protokol kesehatan di masa pandemi ini. B. Selalu pakai masker, cuci tangan, gunakan hand sanitizer untuk mengurangi penyebaran virus secara langsung, dan percayakan karyawan Anda untuk merasa nyaman dan mengikuti prosedur yang benar.

Diharapkan lebih banyak peneliti yang dapat memperluas cakupan penelitian, dan sebaiknya menggunakan lebih banyak literatur penelitian dengan sampel yang lebih besar untuk memaksimalkan hasil.

Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *jiunkpe-is-s1-2019-31414141-45351- pengaruh-chapter2.pdf*.

- Dipetik Januari Selasa, 2022, dari <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2019/jiunkpe-is-s1-2019-31414141-45351-pengaruh-chapter2.pdf>
- Dedy Ansari Harahap, Hurriyanti Gunarto;. (2019). Diambil kembali dari researchgate.net/publication/345910311_Pentingnya_Citra_Universitas_Dalam_Memilih_Studi_Di_Perguruan_Tinggi
- Komaruddin. (2019). Dipetik Januari Selasa, 2022, dari <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2019/jiunkpe-is-s1-2019-31414141-45351-pengaruh-chapter2.pdf>
- Lilian, Sekaran Bougie;. (2017). *MM023933.pdf*. Diambil kembali dari <http://e-journal.uajy.ac.id/12097/4/MM023933.pdf>
- Notoatmodjo, & Yuvie Tamara. (2019). *BAB IV.pdf*. Diambil kembali dari <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/2053/5/BAB%20IV.pdf>
- Sedarmayanti. (2019). *iunkpe-is-s1-2019-31414141-45351-pengaruh-chapter2.pdf*. Dipetik Januari Selasa, 2022, dari <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2019/jiunkpe-is-s1-2019-31414141-45351-pengaruh-chapter2.pdf>
- Sugiono. (2018). Diambil kembali dari *S_PLB_1201801_Chapter3.pdf*: http://repository.upi.edu/25308/6/S_PLB_1201801_Chapter3.pdf