

**PENGARUH PERENCANAAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID 19  
(STUDI KASUS PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN )**

**Gazali**

Dosen Tetap STMIK Insan Pembangunan  
[rahman.gazali@gmail.com](mailto:rahman.gazali@gmail.com)

**ABSTRAK**

Wabah Pandemi covid 19 sepanjang tahun 2020 berdampak negatif terhadap sektor industri secara umum. Namun ditengah keterpurukan ekonomi sektor industri makanan dan minuman ringan justru mampu bertahan dan bahkan tumbuh dibanding tahun 2019. Menghasilkan produktivitas ditengah ketatnya pembatasan akibat protokol kesehatan dan menjaga motivasi karyawan ditengah bayang bayang ancaman PHK tentu bukan hal mudah yang harus dilakukan oleh manajemen. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan selama Pandemi pada Industri makanan dan minuman ringan di wilayah Tangerang. dengan melibatkan sebanyak 85 Pekerja sebagai sampel. Analisis data menggunakan metode analisi diskriptif dan asosiatif kausalitas. dengan uji asumsi klasik, uji Korelasi, Koefesien determidasi, serta uji regresi dan uji hipotesis.

Hasil perhitungan korelasi variabel Perencanaan dan Motivasi Kerja secara simultan menunjukkan hubungan yang Kuat (0,738) dan Koefesien Determinasi sebesar 54%. Hasil uji hipotesis secara parsial didapat t hitung 8,834 untuk variabel Perencanaan dan t hitung 9,833 untuk variabel Motivasi Kerja dengan t tabel sebesar 1,988. Demikian juga untuk hipotesis ketiga secara simultan didapat F hitung sebesar 49,008 dan F tabel 3.96.

**Kata Kunci ; Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas, Pandemi Covid-19**

**PENDAHULUAN**

Memasuki Triwulan kedua tahun 2020 dunia usaha di Indonesia mulai mengalami gonjangan akibat mewabahnya Pandemi COVID-19, disamping menurunnya tingkat pertumbuhan ekonomi juga menimbulkan masalah peningkatan angka pengangguran. *Ekonom Center of Reform on Economics* (CORE) Akhmad Akbar Susanto mengatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) semakin merebak di sejumlah sektor, mulai dari sektor manufaktur, pariwisata, transportasi, perdagangan, konstruksi, dan lainnya.

Seperti dikutip dari *World Health Organization* (WHO), virus Corona berasal

dari *Coronaviruses* (CoV) yang menyebabkan penyakit mulai dari flu biasa hingga yang lebih parah seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS-CoV) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS-CoV).

*Coronavirus Disease* 2019 (Covid-19) adalah jenis gangguan terhadap kekebalan tubuh yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 yang sering disebut virus corona, individu yang terinfeksi virus covid19 mengalami gangguan pada sistem pernapasan, mulai dari gejala ringan seperti flu hingga gangguan pada infeksi paru-paru akut, Jenri Ambarawati, Ester Yuniati (2020:12)

Walaupun secara keseluruhan semua sektor mengalami keterpurukan akibat dampak dari pandemi COVID-19 ada hal menarik terkait industri makanan dan minuman ringan yang mampu bertahan dan bahkan mampu tumbuh dibandingkan tahun 2019. Sehingga industri ini menjadi tumpuan pemerintah terutama produk yang berorientasi ekspor disamping memenuhi kebutuhan domestik kegiatan ekspor ini tentu mampu menambah devisa negara sehingga pemerintah memberikan perhatian khusus selama masa pandemi untuk menjaga dan menjamin agar produksi tetap berjalan dengan menerapkan protokol kesehatan ketat guna mencegah munculnya cluster baru diantara pekerja dalam area pabrik tersebut.

“Industri makanan dan minuman merupakan sektor yang sangat potensial untuk terus dipacu karena juga memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional,” kata Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita saat melakukan kunjungan kerja di PT Mayora Indah Tbk, Tangerang, Banten, (20/9). Dia juga menyampaikan, perusahaan yang sudah memegang Izin Operasional dan Mobilitas Kegiatan Industri (IOMKI) dinilai mampu meningkatkan produktivitasnya di tengah tekanan dampak pandemi Covid-19. Ditengah tekanan pandemic Industri makanan dan minuman di proyeksi masih tumbuh sekitar 3 - 4 persen (menurut Dijen Industri Agro Kemenperin, Abdul Rochim). Kemenperin mencatat, pada Triwulan I Tahun 2020, sektor

industri makanan dan minuman memberikan kontribusi sebesar 36,4% terhadap PDB manufaktur. Pada periode yang sama, pertumbuhan sektor industri ini mencapai 3,9%. Berikutnya, pada semester I tahun 2020, industri makanan dan minuman memberikan sumbangsih paling besar terhadap capaian nilai ekspor pada sektor manufaktur, dengan angka menembus US \$13,73 miliar (Rp 203,9 triliun).

Menghasilkan Kinerja yang tinggi ditengah hambatan pandemi tentu membutuhkan tantangan yang besar, disamping kelangkaan bahan baku karena pembatasan pembatasan di sektor lain, Juga bagaimana agar dapat menjaga tingkat Kinerja sementara didalam proses produksi tersebut terdapat pembatasan pembatasan jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan. Kendala berikutnya bagaimana menjalankan proses produksi dalam pembatasan karena mengikuti protocol kesehatan yang ketat, sehingga tentu menghambat proses produksi dibandingkan ketika dalam kondisi normal. Dalam hal ini peranan sebuah perencanaan sangat menentukan keberhasilan dalam proses produksi.

Disamping sebuah perencanaan kerja faktor berikutnya yang harus menjadi perhatian manajemen dalam menghasilkan Kinerja yang tinggi selama pandemi adalah Motivasi Karyawan. Dalam *Expectancy theory* Victor Vroom menguatkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh Pengharapan. Semakin tinggi pengharapan seseorang maka motivasinya

dalam bekerja juga akan tinggi. Dalam masa pandemi pengharapan pekerja relatif menurun karena tekanan kondisi yang belum membaik bahkan cenderung meningkat, sehingga kabar dan pandangan pemutusan hubungan kerja

#### **A. Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi**

Dalam situasi yang kurang menentu terutama pandemi perencanaan kerja menjadi hal yang penting untuk mengantisipasi setiap perubahan mulai dari perencanaan bahan baku, penggunaan jumlah pekerja hingga menentukan rencana produksi perlu menjadi fokus utama manajemen industri makanan dan minuman.

Menurut George R. Terry dalam Sukarna (2015:10) Perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi yang berkaitan dengan masa yang akan datang serta menggambarkan dan merumuskan kegiatan tertentu yang diyakini guna mencapai suatu hasil tertentu.

Sondang P. Siagian dalam Hasibuan (2016:108) bahwa Perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang.

Harold Koontz dan O'Donnell: Perencanaan adalah tugas seorang manajer untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif, kebijaksanaan, prosedur dan program. Dari beberapa definisi definisi tersebut bahwa dimasa yang tidak menentu fungsi perencanaan kerja menjadi kunci

mengganggu pengharapan karyawan sehingga motivasi menurun.

#### **LANDASAN TEORI**

keberhasilan sebuah organisasi terutama dalam poses produksi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas sebuah perencanaan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian dalam Hasibuan (2016:279). Meliputi : 1). Penetapan tujuan. 2). Merumuskan keadaan saat ini. 3). Realistis 4). Pengembangan Rencana. 5). Pengembangan Standarisasi. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi**

Motivasi menjadi pendorong utama seseorang melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Keberhasilan atau karir yang dicapai seorang pekerja juga dipengaruhi oleh motif dalam melakukan pekerjaan tersebut Abraham Maslow membagi alasan seseorang bekerja karena memenuhi hirarki kebutuhannya mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar berupa sandang dan pangan hingga hiarki tertinggi adalah kekuasaan atau aktualisasi.

David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Yang dimaksud dengan Virus mental

adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya maksimal. David mengelompokan tiga Virus mental pertama : *Need of achievement* (kebutuhan untuk berhasil), Kedua *Need of affiliation* (memperluas keberhasilan dengan pertemanan), dan Ketiga *Need of power* (kebutuhan untuk memimpin).

Berikutnya pendapat Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa Motivasi adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dimensi Motivasi dalam penelitian menggunakan Dimensi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi terdiri dari Pertama Kebutuhan untuk berprestasi dengan Indikator meliputi ; a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan. b. Antusias berprestasi tinggi. c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati. Dimensi kedua Kebutuhan untuk berafiliasi dengan indikator terdiri dari a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain. b. Keinginan mengambil resiko. c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain. Dan Dimensi Ketiga adalah Kebutuhan untuk berkuasa. Dengan indicator meliputi ; a. Komunikasi kepada sesama karyawan. b. Gaya Pemimpin terhadap bawahannya. c. Kerjasama antar karyawan.

Merujuk pada kerangka dan teori pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### **C. Pengaruh Perencanaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimasa pandemi**

Secara sederhana kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil capaian seseorang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan dalam manajemen kinerja output / keluaran atau hasil tidak serta merta dijadikan sebagai penilaian kinerja. Karena suatu hasil akan ditentukan oleh setidaknya input dalam bekerja, kemudian proses / situasi yang sedang terjadi sehingga penilaian kinerja secara komprehensif akan melibatkan bagaimana input, kemudian proses baru output atau hasilnya.

Dalam kondisi pandemi tentu banyak perencanaan atau target yang tidak dapat direalisasikan sehingga dalam menilai kinerja harus mempertimbangkan input ketersediaan bahan baku, proses pelaksanaan produksi dengan protokol kesehatan tentu akan menghambat capaian kinerja karyawan dimasa pandemic saat ini.

Wilson Bangun (2015:231) mengemukakan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu agar dapat mencapai

tujuan yang sering disebut sebagai standar pekerjaan. mengenai pengertian kinerja ialah hasil kerja mengenai kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67) Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dipenuhi atau dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini digunakan Dimensi yang dikemukakan oleh Kasmis (2016:208: yang meliputi : 1) Kualitas (Mutu). 2) Kuantitas

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian difokuskan pada pekerja yang bekerja pada industri makanan dan minuman yang ada di kawasan Tangerang dengan mengesampingkan status kepegawaian baik yang tetap kontrak waktu tertentu atau status lainnya. Kebetulan sampel rata rata adalah pekerja yang masih menempuh pendidikan Kuesioner dibagikan kepada pekerja melalui link google form yang mudah disebar lewat beberapa Group WhatsApp pada awal bulan Desember cara ini lebih mudah dan praktis tanpa harus menemui satu persatu responden, Dan hasil nyapun peneliti memperoleh respon yang cepat dari para responden. Desain penelitian menggunakan

(Jumlah). 3) Kerja sama antar karyawan 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan. Kelima dimensi tersebut penting dipertahankan oleh karyawan dimana dalam kondisi terbatas tetap harus menjaga mutu hasil produksi, walaupun dengan pembatasan pembatasan (PSBB) tetap berproduksi sesuai target. Kerja sama tim dengan saling membantu dan dimasa pandemi karyawan juga harus menggunakan alat kerja secara efisien dan efektif. Dengan merujuk pada beberapa referensi diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Perencanaan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja.

model korelasional yang mempelajari hubungan atau pengaruh variabel melalui regresi linier berganda. Derajat hubungan variabel tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sekaligus mengukur kuat lemahnya hubungan atau pengaruh antar variabel dalam struktur model penelitian. Adapun teknik penelitian yang digunakan untuk menguji (verifikasi) rumusan hipotesis ialah teknik statistik regresi linier berganda (*multiple linear regression*).

Persepsi Responden sebagai data primer diukur melalui hasil respon dari kuesioner atas jawaban masing masing dimensi dari variabel. Variabel Perencanaan

meliputi : 1). Penetapan tujuan. 2). Merumuskan keadaan saat ini. 3). Realistis akan keadaan 4). Pengembangan Rencana. 5). Pengembangan standarisasi. Jumlah kuesioner sebanyak 10 item pertanyaan / pernyataan .

Selanjutnya variabel Motivasi Kerja diukur melalui dimensi : Pertama Kebutuhan untuk berprestasi dengan Indikator kedua Kebutuhan untuk berafiliasi dengan Ketiga adalah Kebutuhan untuk berkuasa. Masing masing dimensi memiliki indikator, jumlah item kuesioner sebanyak 10 item.

Sedangkan Variabel Kinerja menggunakan lima dimensi meliputi ; 1) Kualitas Mutu. 2) Kuantitas (Jumlah). 3) Kerja sama antar karyawan 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan.. Dengan 10 item kuesioner.

Data persepsi hasil pengukuran pada masing-masing variabel penelitian bersifat kualitatif berskala Likert dengan lima peringkat opsi. Jawaban setiap item mempunyai gradasi dalam bentuk skor dari yang bernilai sangat positif (5) hingga yang bernilai sangat negatif (1), Alternatif jawaban atau pernyataan dibuat dalam bentuk *check box* hal ini bertujuan untuk mempertajam penggalian informasi yang ingin diserap dari para responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Data Responden**

Berdasarkan data penelitian dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 85 responden, dapat dilihat karakteristik sebagai berikut ; 1) berdasarkan tingkat pendidikan responden terdiri dari ; :Lulus SMA sederajat 100 % responden, karena sampel adalah group karyawan yang semuanya sedang menenpuh perkuliahan. Karakteristik berikutnya berdasarkan Jenis Kelamin, responden Laki laki 22%, dan perempuan 78%, ini menunjukkan bahwa dominasi pekerja dibagian produksi makanan dan minuman di isi oleh kaum wanita Karakteristik berikutnya berdasarkan pengalaman kerja di dunia industri makanan dan minuman termasuk diluar perusahaan saat ini. diketahui responden dengan masa kerja dibawah dua tahun 31 %. Diatas dua tahun dibawah 4 tahun 57% , masa kerja  $\geq 4$  tahun hingga dibawah 12%. Status kepegawaian rata rata adalah karyawan kontrak antar waktu dan sistem organik dalam penelitian ini status kepegawaian di abaikan..

### **B. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas terhadap Variabel Penilaian Kinerja X1 dengan menggunakan metode *Corrected item-Total Correlation*, didapat r tabel 0,213 dan masing masing r hitung X1.1... hingga X1.10 sebagai berikut : X1.1=0,517, X1.2=0,556. X1.3=0,560. X1.4=0,559. X1.5=0,501.

X1.6=0,582. X1.7=0,741. X1.8=0,646. X1.9=0,738. X1.10=0,625. Sehingga semua item kuesiner variabel Perencanaan dinyatakan Valid.

Selanjutnya Hasil Uji validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut ; dengan r tabel 0,213 dan r hitung didapat secara berurutan sebagai berikut ; X2.1=0,531 X2.2=0,565. X2.3=0,574. X2.4=0,530. X2.5=0,472. X2.6=0,598. X2.7=0,812. X2.8=0,647. X2.9=0,731 X2.10=0,615. Karena r hitung lebih besar dari 0,213 maka variabel X2 Valid.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) r hitung sebagai berikut ; Y.1=0,482. Y.2=0,550. Y.3=0,539. Y.4=0,540. Y.5=0,477. Y.6=0,600. Y.7=0,781 Y.8=0,644.

Y.9=0,735. Y.10=0,653. Karena hasil r hitung lebih besar dari hitung 0,213 maka dinyatakan Valid

Selanjutnya Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Perencanaan (X1 menghasilkan Cronbach alpha 0,796 kemudian variabel Motivasi Kerja Cronbach alpha sebesar 0,802 dan variabel Kinerja (Y) menghasilkan Cronbach alpha sebesar 0,793 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

**C. Hasil Uji Asumsi Klasik**

1) Hasil uji Normalitas Kolmogorov-smirnov Test berdasarkan tabel ;

Tabel.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	PERENCANAA	MOTIVASI	KINERJA
	N		
N	85	85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40,7059	40,6471
	Std. Deviation	5,17278	5,23201
Most Extreme Differences	Absolute	,087	,103
	Positive	,044	,045
	Negative	-,087	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z	,806	,953	,656
Asymp. Sig. (2-tailed)	,535	,324	,783

Sumber : Data Primer diolah 2020

Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dengan metode One-Sample kolmogorov-smirnov diperoleh nilai asymp.sig. (2-tailed) untuk variabel perencanaan sebesar 0,535, variabel

motivasi 0,324, dan variabel kinerja sebesar 0,783. Karena nilai asymp.sig. (2-tailed) ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari

ketiga variabel tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini ;

2) Uji Multikolinieritas

Tabel.2.Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,296	3,048		3,706	,000		
PERENCANAAN	,181	,169	,185	1,075	,286	,187	5,355
MOTIVASI KERJA	,548	,167	,566	3,284	,002	,187	5,355

Sumber : Data Primer diolah 2020

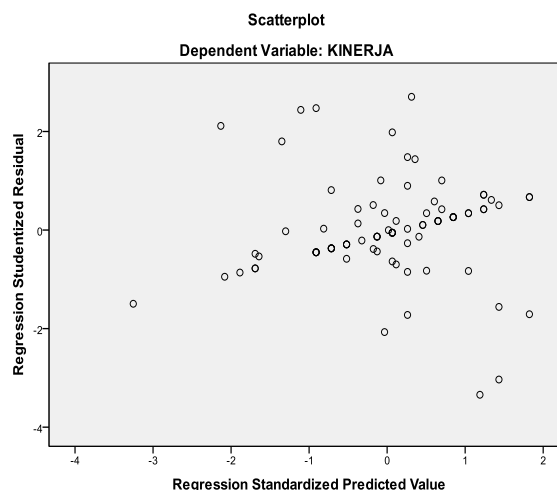
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS diperoleh tabel *coefficients* dengan nilai VIF (*Variant Inflation Factor*) sebesar 5,355 untuk variabel Perencanaan ( $X_1$ ) dan 5,355 untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ), karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut  $\geq 1$  dan kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada kedua variabel independen tersebut.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel.

Dari hasil uji heteroskedasitas dengan metode grafik regresi scatterplot diperoleh hasil berupa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak beraturan dan berada diatas serta

dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen tersebut tidak mengalami masalah heteroskedasitas.





**D. Hasil Uji Korelasi**

Uji korelasi ini bertujuan untuk menemukan apakah ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu antara variabel bebas

dan variabel terikat. Uji korelasi ini dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS

- 1) Korelasi Perencanaan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel.4. Uji Korelasi X1 terhadap Y

Correlations			
		PERENCANAAN	KINERJA
PERENCANAAN	Pearson Correlation	1	,696*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
KINERJA	Pearson Correlation	,696*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *pearson correlation* untuk variabel Perencanaan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,696, maka dapat disimpulkan bahwa

Korelasi Perencanaan dengan Kinerja Kuat

- 2) Uji Korelasi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel.5. Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,734*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
KINERJA	Pearson Correlation	,734*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial diatas dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,734, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi

antara variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja juga Kuat

3) Hasil uji Korelasi Simultan Variabel Terhadap Kinerja Perencanaan dan Motivasi Kerja

Tabel.6. Hasil Uji Korelasi X1, X2 terhadap Y

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,738 <sup>a</sup>	,544	,533	3,45650

Berdasarkan hasil uji korelasi secara simultan pada tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,738, ini juga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Perencanaan dan Motivasi secara bersamaan memiliki korelasi yang kuat.

**E. Hasil Uji Koefisien determinasi**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui sumbangan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase yang dilambangkan dengan R.square pada tabel berikut ini : .

Tabel.7. Uji Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,544	,533	3,45650

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel Perencana dan Motivasi Kerja secara simultan teradap Kinerja didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0,544 atau setara dengan 54 Persen artinya Perencanaan dan Motivasi Kerja saat pandemi memiliki

hubungan sebanyak 54 persen terhadap kinerja karyawan.

**F. Hasil Uji Regresi**

1) Uji Regresi Sederhana Variabel Perencanaan Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,223	3,163		4,181	,000
	PERENCANAAN	,681	,077	,696	8,834	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi  $Y=13,223 + 0,681X_1$  dengan kesimpulan ; Nilai konstanta sebesar 13,223, hal ini menyatakan bahwa bila variabel Perencanaan ( $X_1$ ) konstan, maka nilai variabel Kinerja sebesar 13,223. Dan

Nilai koefisien regresi sebesar 0,681, menunjukkan bahwa ‘kenaikan 1 satuan pada variabel Perencanaan ( $X_1$ ) maka akan mempengaruhi Variabel Kinerja sebesar 0,681 satuan

2) Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Tabel.9. Hasil SPSS Uji Regresi Sederhana  $X_2$  Terhadap  $Y$

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,106	2,957		4,094	,000
MOTIVASI	,709	,072	,734	9,833	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi  $Y=12,106 + 0,709 X_2$  dengan kesimpulan ; Nilai konstanta sebesar 12,106, hal ini menyatakan bahwa bila variabel Motivasi ( $X_2$ ) konstan, maka nilai variabel Kinerja sebesar 12,106. Dan Nilai koefisien regresi sebesar 0,709,

menunjukkan bahwa ‘kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) maka akan mempengaruhi Variabel Kinerja sebesar 0,709 satuan

3) Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Perencanaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Tabel.10.Uji Regresi Berganda  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y$

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,296	3,048		3,706	,000
PERENCANAAN	,181	,169	,185	1,075	,046
MOTIVASI	,548	,167	,566	3,284	,002

Dari tabel diatas data disusun persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut :  $Y= 11,296 + 0,181 X_1 + 0,548 X_2$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh diatas, maka model regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,296, hal ini menyatakan bahwa bila variabel Perencanaan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) konstan, maka nilai Kinerja (Y) sebesar 11,296 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Perencanaan (X1) sebesar 0,181, yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Perencanaan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,181.

3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,548, yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,548.

**G. Hasil Uji Hipotesis**

- 1) Hasil Uji Hipotesis pertama (H1) Perencanaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini

Tabel.11. Uji t Hipotesis 1 X1 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,223	3,163		4,181	,000
PERENCANAAN	,681	,077	,696	8,834	,000

Berdasarkan tabel diatas nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 8,834 > t tabel 1,988. artinya Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian Variabel Perencanaan (X1) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

- 2) Hasil Uji Hipotesis kedua (H2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) , dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini ;

Tabel.12. Uji t X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,106	2,957		4,094	,000
MOTIVASI KERJA	,709	,072	,734	9,833	,000

Berdasarkan tabel diatas nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $9,833 > t$  tabel 1,988, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

3) Hasil Uji Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) Perencanaan dan Motivasi Kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. dapat dijelaskan dengan tabel,berikut ini :

Tabel.13. Uji hipotesis simultan ( uji F)  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y$

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171,022	2	585,511	49,008	,000 <sup>a</sup>
	Residual	979,684	82	11,947		
	Total	2150,706	84			

Berdasarkan uji hipotesis simultan atau uji f pada tabel diatas diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 49,008 dan  $f_{tabel}$  3,96 dengan ketentuan df pembilang = k dan penyebut =  $n-k-1$  ( $85-2-1 = 82$  nilai  $f_{tabel}$  dari  $n$  83 adalah 3,96), artinya nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $49,008 > 3,96$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ;

1) Perencanaan secara parsial berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan terutama dalam masa pandemic covid 19..Korelasi Perencanaan terhadap Kinerja menggambarkan hubungan interpretasi tingkat hubungan kuat (*Pearson Correlation* sebesar 0,696). Dengan taraf signifikansi sebesar (uji t hitung sebesar  $8,834 > t$  tabel 1,988) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ ) . ini membuktikan bahwa selama masa pandemi yang penuh dengan ketidakpastian situasi kerja

## Pembahasan Hasil Penelitian

Perencanaan menjadi konci utama bagi manajemen bagaimana mengatur tingkat produktivitas sesuai target dengan pembatasan pembatasan jumlah tenaga kerja karena mengikuti protokol kesehatan.

- 2) Motivasi Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi di tengah ancaman bayang bayang pemutusan hubungan kerja (PHK). Korelasi Motivasi Kerja terhadap kinerja juga menggambarkan tingkat interpreatsi yang Kuat (Pearson Correlation 0,734) ini menggambarkan selama masa pandemi yang hampir satu tahun manajemen mampu menjaga dan memupuk motivasi para pekerja dengan menjanjikan harapan yang lebih baik, tetap optimis karena ditengah sektor lain terpuruk akibat pandemi industri makanan dan minuman tetap mampu bertahan bahkan masih dapat berkembang.. Dan secara parsial motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung 9,833 > t tabel 1,988,
- 3) Perencanaan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi selama masa pandemi khususnya di wilayah Tangerang yang dibuktikan oleh angka Koefesien Determinasi

menunjukkan R square sebesar 0,544. Yang artinya Perencanaan dan Motivasi Kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selama pandemi sebesar 54% Hasil Uji signifikansi melalui uji hipotesis simultan didapatkan nilai F hitung  $> f_{\text{tabel}}$  ( $49,008 > 3,96$ ), dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa Perencanaan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan bagian produksi selama masa pandemi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, (2015) Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta, Salemba Empat
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung : Alfabeta, cv.
- George R. Terry. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta, Bandung.
- ...Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT.Elekmedia Komputindo.
- Prinsip-prinsip Manajemen, R. Terry dalam Sukarna. 2014. Bumi Aksara, Jakarta.
- George dan Jones. 2013, Essentials of Contemporary Management., Alfabeta, Bandung.
- Jenri Ambarita, Ester Yunianti. (2020). Covid-19 : Indramayu : Adab (CV. Adanu Abimata
- Kamil, dkk. (2020). Bersama Melawan Covid19. Pare-pare : IAIN Nusantara Parepare Press.

- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2011. *Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jilid 1*. Bandung. PT. Erlangga.
- Schuler & Jackson ((2004) *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Keenam*, Jakarta Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sumber: <https://mediaindonesia.com/ekonomi/346307/industri-makanan-minuman-diharapkan-tetap-tumbuh-di-tengah-pandemi>