



“PENGARUH EFISIENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI VIRUS COVID 19 (STUDI KASUS PADA BAGIAN DIVISI OPERASIONAL PT PELINDO DAYA SEJAHTERA SURABAYA).”

Bachtiar J. Helmy¹, Wahyu Arief Santoso², Dwi Widi Hariyanto³
Fakultas Ekonomi - Universitas Merdeka Surabaya^{1,3}
bachtiar.helmy@yahoo.com, wahyuariefsantoso@gmail.com

ABSTRACT

PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya is one of the outsourcing companies that manages outsourcing professionals in a professional manner and the operational division is one of the most affected divisions with the covid virus - 19. In order to achieve conditions of maintaining and even increasing work efficiency and work productivity, the implementation of work from home (Work From Home) is an option for some employees. To determine the relationship of the independent variable (work efficiency) to the dependent variable (work productivity) the saturation sampling method of 30 employees is used with the analysis tool is simple multiple linear regression. From the results of the study indicate that work efficiency has a significant effect on employee productivity in operational divisions and the results of the coefficient of determination show that work efficiency has an effect of 65.3% on employee work productivity during the co-19 virus pandemic.

Keywords: Efficiency, Productivity

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang terjadi saat ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan besar, persaingan yang tajam, dan teknologi yang canggih. Secara umum dapat diketahui bahwa tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin, sehingga dapat diharapkan bahwa kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin.

Efisiensi kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

Ditengah wabah pandemi virus Covid 19 yang saat ini sedang dialami oleh hampir seluruh negara dibelahan dunia, hampir seluruh aktivitas kerja dilakukan dengan media elektronik, hal ini dikarenakan adanya pembatasan sosial berskala besar yang mengharuskan bagi perusahaan yang bergerak selain dalam sektor pangan dan kesehatan, untuk menerapkan kerja dari rumah (*Work From Home*).

Efisiensi kerja melalui media elektronik ini merupakan cara yang paling mungkin dilakukan sehubungan dengan menurunnya omset perusahaan. Dengan adanya efisiensi kerja, produktivitas kerja karyawan tetap mungkin dilakukan dimanapun dan kapanpun apalagi dengan semakin berkembangnya teknologi informasi.

PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya adalah salah satu perusahaan *outsourcing* yang mengelola tenaga *outsourcing* secara profesional. Sebagai salah satu perusahaan outsourcing tentu saja interaksi sosial yang terjadi dalam perusahaan sangat tinggi. Membawai tenaga kerja dengan kapasitas lebih dari 200 tenaga kerja, pada akhirnya menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menghadapi pandemi covid – 19.

Salah satu divisi dari PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya yang paling terdampak dengan adanya virus covid – 19 adalah divisi operasional. Demi menjaga kestabilan kegiatan

bekerja, maka PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya melakukan upaya efisiensi kerja untuk menekan biaya operasional tinggi ditengah sulitnya pergerakan ekonomi dimasa pandemi virus Covid – 19.

Pelaksanaan kerja dari rumah (*Work From Home*) untuk sebagian karyawan terutama pada bagian divisi operasional salah satunya dilaksanakan dengan memanfaatkan aplikasi *Zoom Meeting*, Surat Elektronik sehingga pelaksanaan evaluasi produktivitas kerja karyawan tetap dapat dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian sebagai bahan penulisan dengan judul “**Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19** (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Operasional PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA SURABAYA).”

1.2. Rumusan Masalah

Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Seberapa besar pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan dan seberapa besar pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Manajemen bagi setiap organisasi atau lembaga merupakan unsur pokok yang harus dijalankan oleh setiap pimpinan organisasi atau lembaga tersebut. Para pimpinan tersebut bertindak sebagai manajer sehingga harus menggunakan sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi serta sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu pola atau sistem koordinasi yang dilakukan dalam organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memberdayakan semua kekuatan yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Umar (2008:128) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

2.3 Pengertian Efisiensi Kerja

Efisiensi menurut Sedarmayanti (2001:112) pada prinsipnya adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisiensi adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sesedikit mungkin. Dengan

menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah:

- a. Kesadaran, merupakan modal utama bagi keberhasilannya yang berarti bahwa kesadaran akan arti dan makna efisien sangat membantu usaha-usaha kearah efisiensi . Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup seseorang dapat mengarah perbuatan yang efisien atau sebaliknya.
- b. Keahlian, unsur yang melekat juga pada manusia yang ditunjang dengan adanya peralatan, sehingga efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat.
- c. Disiplin, adalah satu unsur penting dalam efisiensi yang berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran.

2.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swasta, 2002:281).

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005: 128).

Menurut Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Motivasi.
2. Pendidikan.
3. Disiplin kerja.
4. Keterampilan.
5. Sikap dan etika kerja.
6. Gizi dan kesehatan.
7. Kompensasi.
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja dari karyawan.
9. Teknologi.
10. Sarana produksi.
11. Jaminan sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan.
12. Manajemen.
13. Kesempatan berprestasi.

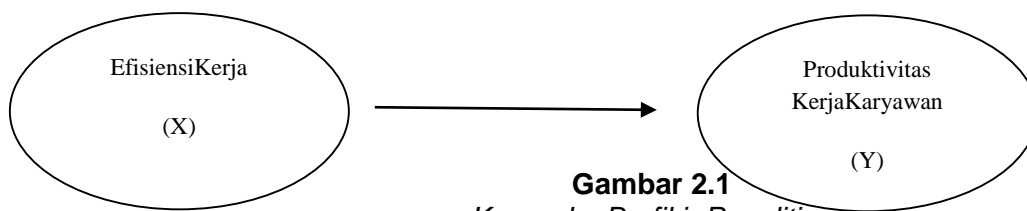
Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya.

2.5 Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .

Menurut Miraza (2004:25) efisiensi kerja adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu, dan tenaga kerja. Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja maka menyebabkan perubahan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya bersifat positif atau searah yaitu apabila terjadi kenaikan pada efisiensi kerja akan menyebabkan kenaikan pula pada hasil produktivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efisiensi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efisiensi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel efisiensi kerja (X) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y), dengan populasi yang dijadikan objek dalam penelitian yaitu karyawan yang berjumlah sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data adalah Data Primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, dan Data Sekunder yang merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, berupa literatur, artikel, jurnal serta situs di internet. **Metode pengumpulan data** dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang dijawab oleh responden melalui kuesioner dan juga studi kepustakaan.

Analisis Data Kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) for windows version 21 dan juga melakukan **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik** yang terdiri dari **Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Regresi Linier Sederhana, dan melakukan analisis dengan melihat Koefisien Determinasi.**

Analisis ini dihitung dengan menggunakan persamaan yaitu:

$$Y = a + bX$$

dimana Y=Produktivitas Kerja Karyawan, X =Efisiensi kerja, a =konstante, dan b=Koefisien Regresi

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPSI

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasional.

a. Jenis kelamin responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Fekkuensi	Prosentase
Laki-Laki	16	53,3 %
Wanita	14	46,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

b. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
Dibawah 5 tahun	10	33,3 %
Diatas 5 tahun	20	66,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA	5	16,7 %
Perguruan Tinggi	25	83,3 %
Jumlah	30	100 %

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

d. Usia Responden

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
dibawah 25 tahun	7	23,3 %
Diatas 25 tahun	23	76,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert dengan skor maksimal 5 dan skor minimal 1.

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 6-30, dengan rentang sebesar 24 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 8, yaitu: 8 – 16 : Rendah, 17 – 25 : Sedang, 26 – 34 : Tinggi

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efisiensi Kerja (X)

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kategori
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.									
1.	Saya paham dan mengerti tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	0	0	6	10	14	30	25.6	Tinggi
		0	0	18	40	70	128		
Membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan									

2.	Untuk mempersingkat pengerjaan tugas, terlebih dahulu harus dibuat perencanaan pekerjaan agar dapat dijalankan sesuai batas waktu yang ditentukan.	0	0	5	11	14	30	25,8	Tinggi
		0	0	15	44	70	129		
Bagi pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil									
3.	Penting untuk mengklasifikasikan pekerjaan kedalam beberapa tingkatan sesuai dengan kapasitasnya.	0	0	5	16	9	30	24,8	Sedang
		0	0	15	64	45	124		
Kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain									
4.	Selalu berusaha terus menggali potensi diri dan mawas diri terhadap kelemahan diri sendiri serta tidak pernah berhenti untuk belajar hal – hal baru.	0	0	4	18	8	30	24,8	Sedang
		0	0	12	72	40	124		
Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan.									
5.	Salah satu kunci sukses adalah semangat untuk menghadapi segala kondisi dan saling menguatkan antar team dalam pekerjaan.	0	0	4	11	15	30	26,2	Tinggi
		0	0	12	44	75	131		
Jumlah								127,2	Tinggi
Rata – Rata								25,4	

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel efisiensi kerja adalah 25,4 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden efisiensi kerja divisi bagian operasional sudah tepat. Indeks tertinggi terdapat pada indikator semangat pantang menyerah dan saling menguatkan dengan nilai indeks sebesar 26,2. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam kondisi tersulit sekalipun, karyawan masih mampu untuk bersemangat dalam bekerja dan saling menguatkan antara yang satu dengan yang lain untuk menghadapi kondisi di masa pandemi Covid- 19 ini.

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kategori
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Kuantitas kerja									
1.	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya.	0	0	3	13	14	30	26.2	Tinggi
		0	0	9	52	70	131		
2.	Sebelum jam pulang kerja, saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya.	0	0	1	14	15	30	26.8	Tinggi
		0	0	3	56	75	134		

Kualitas kerja									
3.	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.	0	0	2	11	17	30	27	Tinggi
		0	0	6	44	85	135		
4.	Karyawan dapat bekeja dengan cekatan, cepat dan tepat	0	0	1	14	15	30	26.8	Tinggi
		0	0	3	56	75	134		
5.	Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.	0	0	0	15	15	30	27	Tinggi
		0	0	0	60	75	135		
Ketepatan waktu									
6.	Karyawan berusaha menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.	0	0	2	17	11	30	25.8	Tinggi
		0	0	6	68	55	129		
7.	Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu.	0	0	2	10	18	30	28.4	Tinggi
		0	0	12	40	90	142		
Jumlah								188	Tinggi
Rata – Rata								26.8	

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah 26,8 dan termasuk dalam kategori tinggi artinya produktivitas kerja karyawan terutama pada divisi bagian operasional sudah memenuhi standar perusahaan. Indeks tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan nilai indeks sebesar 28,4. Hal tersebut menunjukkan bahwa selama masa pandemi Covid- 19 bagi karyawan yang mendapat giliran masuk bekerja tetap menjaga disiplin waktunya dalam bekerja.

4.2 Analisis Data dan Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa tepat sebuah instrumen mengukur sebuah konsep tertentu yang harus diukur.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Efisiensi Kerja (X)

Pernyataan ke- (Q _n)	Korelasi Pearson	Sig	Standar Signifikansi (α)	Keterangan
Q1	0.837	0.000	0.05	Valid
Q2	0.776	0.000	0.05	Valid
Q3	0.899	0.000	0.05	Valid
Q4	0.766	0.000	0.05	Valid
Q5	0.783	0.000	0.05	Valid

Sumber : output spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Efisiensi Kerja adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan ke- (Q _n)	Korelasi Pearson	Sig	Standar Signifikansi (α)	Keterangan
Q1	0.612	0.000	0.05	Valid
Q2	0.678	0.000	0.05	Valid
Q3	0.715	0.000	0.05	Valid
Q4	0.801	0.000	0.05	Valid
Q5	0.807	0.000	0.05	Valid
Q6	0.548	0.001	0.05	Valid
Q7	0.574	0.002	0.05	Valid

Sumber : output spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Efisiensi Kerja (X1)	0.809	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.800	Reliabel

Sumber : output spss, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan tabel 4.8 yaitu tabel uji normalitas Kolmogorov – Smirnov, dimana suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05.

Tabel 4.10
Tabel Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64801112
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,069
Test Statistic		,124
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 : Output spss, 2020

Dari table diatas nilai signifikansi variabel *unstandardized residual* pada model regresi pertama sebesar 0,200 lebih dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian nilai

residual pada model regresi terdistribusi secara normal sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilihat dari tabel *anova*. Jika nilai signifikansi pada *Deviation From linearity* $\geq 0,05$ maka persamaan yang digunakan linear.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Efisiensi Kerja	Between Groups	(Combined)	175,583	9	19,509	7,633	,000
		Linearity	147,938	1	147,938	57,882	,000
		Deviation from Linearity	27,646	8	3,456	1,352	,276
	Within Groups		51,117	20	2,556		
	Total		226,700	29			

Sumber : output spss, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan adalah linier dengan nilai *Sig. deviation from linearity* karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,276 (lebih besar dari 0,05).

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.3.1 Hasil Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,942	2,112		7,547	,000
	Efisiensi Kerja	,738	,102	,808	7,252	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : output spss, 2020

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 15.942 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,738 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=15.942+0,738X.$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 15.942 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat efisiensi kerja 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan memiliki nilai 15.942. Selanjutnya nilai positif (0,738) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Efisiensi Kerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Efisiensi Kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel efisiensi kerja akan akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan 0,738.

4.3.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.653	.640	1.677

Sumber : output spss, 2020

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,653. Hal ini berarti 65,3% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi kerja, sedangkan sisanya yaitu 34,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.14
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,942	2,112		7,547	,000
	Efisiensi Kerja	,738	,102	,808	7,252	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : output spss, 2020

Analisisnya adalah, nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 28 (db = N – 2 untuk N =30) dengan penelitian dua sisi yaitu 2,048 dan hasil t_{hitung} adalah sebesar 7.252. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 7.252 lebih besar dari t_{tabel} (db = 28) yaitu 2,048 taraf signifikan 5%. Maka H_a diterima dan H_o di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

4.4 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi sebesar 65,3% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi perusahaan melakukan efisiensi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 34,7% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) efisiensi kerja dan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 7.252, sedangkan pada t_{tabel} adalah 2,048 pada taraf signifikansi 5%

Dari persamaan regresi $Y=15.942+0,738X$, diperoleh hasil konstanta sebesar 15.942: artinya jika efisiensi kerja (X) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 15.942. Koefisien regresi variabel sebesar 0,738: artinya jika efisiensi kerja mengalami kenaikan 1, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,738.

Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel efisiensi kerja (X) dan Variabel produktivitas kerja karyawan (Y), semakin naik efisiensi kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa efisiensi kerja cukup mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana dengan

perusahaan melakukan efisiensi kerja secara maksimal maka produktivitas kerja karyawan akan naik lebih tinggi.

BAB V KESIMPULAN

1. Efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi virus covid -19 pada karyawan bagian divisi operasional.
2. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa efisiensi kerja berpengaruh sebesar 65,3% pada produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi virus covid-19 pada karyawan bagian divisi operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat. (2010). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Cetakan Ke 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Basu Swastha.2002.Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Danim, Sudarwan, dan Yunan Danim. 2010. Administrasi Sekolah & Manajemen. Kelas. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta. Liberty.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miraza, Bachtiar, 2004. ManajemenBisnis, ISEI, Bandung
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiono, 2002. Metode Penelitian Administrasi RdD, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2012.Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 2004. Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan.dkk. 2011. Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Jakarta: Salemba Empat.