

Analysis of Work Effectiveness, Productivity and Work Motivation During the Pandemic Period at PT Dexa Medica

Yosephina¹ , Ir. Ambardi, M.SI²

¹Department of Management, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Karawaci, Indonesia

²Department of Management, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Karawaci, Indonesia

 yosephinaah@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze work effectiveness, productivity, and work motivation during the Covid-19 pandemic at PT Dexa Medica. Researchers used quantitative research methods to analyze simultaneously and partially between the variables studied. The data used is primary data by distributing questionnaires to 100 respondents and by using secondary data in the form of library research. The sampling used was using the Non Probability Sampling technique by not providing equal opportunities for members of the population to be selected as samples. The technique used in this research is purposive sampling technique.

From the results of the study, it can be seen that, work effectiveness has an influence on employee performance (Y) at PT. Dexa Medica Tangerang. In the partial test the work effectiveness sig value of 0.036. Then, for the Productivity variable has an influence on performance at PT Dexa Medica Tangerang where there is a sig value of 0.003. Meanwhile, based on the results of the parisal test, it shows that motivation (X3) has no influence on the performance of employees at PT. Dexa Medica Tangerang. In the partial test of Motivation (X3) there is a sig value of 0.844. The results of the hypothesis test prove that work effectiveness (X1), productivity (X2) and motivation (X3) together have a significant effect on performance. This is indicated by the acquisition of simultaneous test results (F), namely the calculated F value of 3.710 and a significance value of 0.014 at a significance level of 5% where $0.014 < 0.05$. This states that there is a positive and significant effect between the variables of work effectiveness (X1), productivity (X2) and motivation (X3) on performance.

Keywords: *Work Effectiveness, Productivity, Motivation, Employee Performance*

Analisa Efektivitas Kerja, Produktivitas dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi di PT Dexa Medica

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efektivitas kerja, produktivitas, dan motivasi kerja pada masa pandemi Covid-19 di PT Dexa Medica. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis secara simultan dan parsial antara variable yang diteliti. Data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada 100 responden dan dengan menggunakan data sekunder berupa studi kepustakaan. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan tidak memberikan peluang yang sama terhadap unsur populasi anggota untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Efektivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dexa Medica Tangerang. Pada uji parsial Efektivitas kerja nilai sig 0,036. Kemudian, untuk variabel Produktivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja di PT Dexa Medica Tangerang dimana terdapat nilai sig 0,003. Sedangkan berdasarkan hasil uji parisal

menunjukkan bahwa Motivasi (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dexe Medica Tangerang. Pada uji parsial Motivasi (X3) terdapat nilai sig 0,844. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji simultan (F) yaitu nilai F hitung sebesar 3,710 dan nilai signifikansi 0,014 pada taraf signifikansi 5% dimana $0,014 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Produktivitas, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Awal tahun 2020 ketika kasus pertama Covid-19 ada di Indonesia, banyak sekali aktivitas masyarakat yang terganggu akibat dari adanya peraturan PSBB dan *social distancing*. Hal ini diberlakukan untuk mencegah adanya penyebaran penyakit yang dapat menular melalui saluran pernafasan. Bukan hanya aktivitas sosial masyarakat saja yang terganggu, tetapi aktivitas ekonomi pun juga terdampak. Menurut (Kusuma, 2020) Hal ini mengakibatkan Indonesia terancam mengalami resesi. Indonesia saat ini menduduki posisi kelima atas peningkatan jumlah kasus virus corona harian yang tinggi yaitu di laman Covid-19, jumlah kasus corona di Indonesia per Selasa sore, 31 Agustus 2021 mencapai 4.089.801 orang.

Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Dampak yang ditimbulkan akibat pandemi ini membawa perubahan yang besar di sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, memberlakukan PHK bagi karyawannya atau memotong gaji karyawannya. Selain dari faktor ekonomi, faktor bisnis, banyak perusahaan yang memperkerjakan karyawan melalui *Work from Home* (WFH). Hal ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran covid sekaligus mencegah penularan yang semakin meluas. Bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) yang banyak dilaksanakan saat ini terutama pada daerah yang sedang memiliki banyak kasus COVID-19 saat ini, menyebabkan pemerintah harus meminta masyarakatnya untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan di dalam institusi termasuk di dalamnya adalah karyawan perusahaan dengan berbagai profesi jabatan. Perkembangan organisasi termasuk di dalamnya pemasaran sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi karyawan perusahaan untuk bekerja di rumah, salah satunya adalah produktivitas karyawan PT Dexe Medica yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Permasalahan produktivitas dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan karyawan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh karyawan, semangat kerja karyawan perusahaan yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol. Tenaga karyawan perusahaan yang bekerja di rumah juga terkendala dengan komunikasi antar karyawan, karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan. Hal itu menyebabkan berbagai keluhan baik dari

pihak karyawan pemasaran dan karyawan lainnya. Dengan berbagai permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisa Efektivitas Kerja, Produktivitas dan Motivasi Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dexa Medica”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Efektivitas Kerja

Menurut Siagian dalam Misnawati (2016), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Berdasarkan teori tersebut, efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja.

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell dalam jurnal Putri (2017) meliputi:

1. Kesiapsiagaan
2. Efisiensi
3. Absenteisme
4. Semangat kerja

Menurut Gie (2015:45) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

1. Produktivitas
2. Motivasi

2.2 Kinerja Karyawan

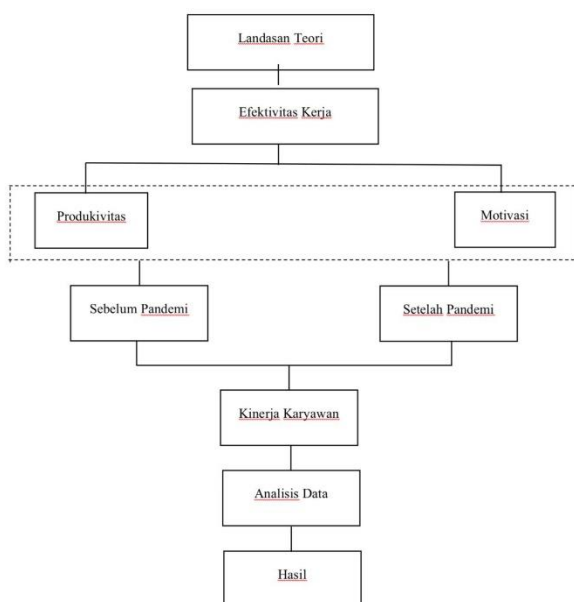
Siagian (2016) mendefinisikan pengertian Kinerja “sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan baik dari diri pegawai itu sendiri maupun sebagai perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan lingkungan tertentu. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena itu, tidak adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moheriono, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

2.3 Kerangka Berfikir



Berdasarkan kerangka penelitian, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha_1 = Ada perbedaan yang signifikan terhadap efektivitas kerja, produktivitas, motivasi kerja pada masa pandemi.
2. Ha_2 = Ada pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi.
3. Ha_3 = Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi.
4. Ha_4 = Ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas kerja, produktivitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menjawab hipotesis yang ditetapkan dari sampel atau populasi menggunakan instrumen penelitian tertentu yang datanya berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2018:16) Metode Kuantitatif merupakan data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis yang digunakan statistik.. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan hasil datanya menghasilkan angka-angka yang kemudian diolah menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk membantu peneliti untuk memahami karakteristik objek penelitian dan berfikir sistematis serta memunculkan ide-ide untuk penelitian berikutnya dan hasil akhir dari penelitian ini membuat keputusan atas pengamatan yang dilakukan (Eksandy, 2018:35).

3.2. Populasi & Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:135). Pada penelitian ini yang dimaksud populasi merupakan karyawan PT. Deka Medica cabang Jabodetabek.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116). Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Non Probability Sampling. Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama terhadap unsur populasi anggota untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT. Deka Medica

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian, metode yang digunakan adalah teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data variabel penelitian. Untuk pengukurannya digunakan skala likert

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen mengenai Efektivitas kerja terdiri dari beberapa butir soal atau pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Setiap pernyataan untuk masing-masing variabel yang ada dalam kuesioner akan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. R hitung didapat dari perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dengan ketentuan $df = N - 2$ ($100 - 2 = 98$) dengan tingkat signifikansi 5%.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dilakukan datanya valid atau tidak, maka penulis melakukan Uji Validitas. Uji Validitas menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, dimana $df = N - 2$. Nilai N dalam penelitian ini yaitu 100, sehingga nilai $df = 98$. Dengan begitu, maka diperoleh nilai r tabel = 0,1966. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ 0,1966 (r tabel), maka butir atau pernyataan tersebut Valid.

Jika r hitung $<$ 0,1966 (r tabel), maka butir atau pernyataan tersebut Tidak Valid

Pada penelitian ini dilakukan uji coba terhadap 100 responden dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Nilai r tabel didapat dari hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software* SPSS 25. Berikut adalah tabel 4.49 hasil dari uji Validitas Efektivitas Kerja, Produktivitas, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

4.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas internal pada instrumen penelitian dengan menggunakan teknik reliabilitas dengan metode *Alpha*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini yaitu:

Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka kuesioner yang diuji reliabel.

Cronbach's Alpha \leq 0,60, maka kuesioner yang diuji tidak reliabel.

Berikut adalah hasil *Reability Analysis* dari masing-masing variabel yang telah penulis uji menggunakan teknik analisis yang dibantu dengan *software* SPSS Versi 25.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Efektivitas Kerja	0,615	Reliabel
Produktivitas	0,738	Reliabel
Motivasi	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.53 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Efektivitas kerja (X1), Variabel Produktivitas (X2), Motivasi (X3) (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan semua pernyataan pada variabel adalah reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, *dependen variabel dan independen variabel* keduanya memiliki kontribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrow Smirnov, ScatterPlot, P.p Plot* penulis dapat dengan bantuan software SPSS Versi 25. Jika nilai *Asimptotic* (2-tailed) > alpha (0,05), maka data dinyatakan berasal dari populasi berdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas data juga dapat diketahui dengan data penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik *normal p.p plot* yang penulis peroleh dengan bantuan software SPSS Versi 25. Berikut adalah hasil ringkasan *uji normalitas One Sample Kolmogrow Smirnov*:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,30572745
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,062
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
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 Spss Versi 25

Berdasarkan pada data tabel 4.41 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat penulis simpulkan bahwa data normalitas yang di uji berdistribusikan normal.

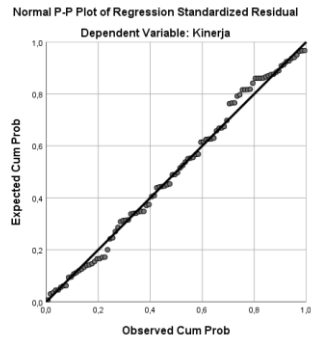
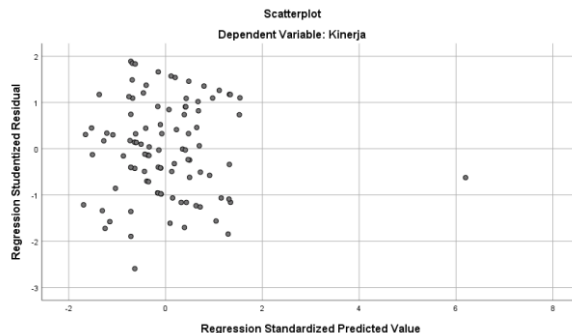


Chart P-p Plot Uji Normalitas

Dari output chart yang penulis sertakan, dapat dilihat bahwa titik-titik yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis dapat terpenuhi.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lain. Pengujian dilakukan dengan melihat Grafik Plot. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah di-*Studentized*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dengan grafik *Scatterplots* dibawah ini.



Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.4, menunjukkan bahwa ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.5 Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Efektivitas kerja, Produktivitas dan Motivasi terhadap kinerja keuangan, maka dilakukan analisis data penelitian yang diperoleh dari karyawan PT. Dexa Medika. Untuk menganalisisnya, maka penulis menggunakan teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan *software* SPSS Versi 25. Dibawah ini merupakan hasil dari uji regresi berganda yang telah diolah oleh penulis.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,802	6,035		7,092	,000
	Efektivitas	,473	,223	,248	2,122	,036
	Produktifitas	-,514	,166	-,374	-3,100	,003
	Motivasi	,032	,162	,023	,197	,844

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 42,802 + 0,473 X_1 - 0,514 X_2 + 0,032 X_3 + \varepsilon$$

Konstanta sebesar 42,802 artinya jika Efektivitas kerja, Produktivitas dan Motivasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) dari perusahaan akan konstan nilainya sebesar 42,802. Koefisien regresi variabel Efektivitas kerja (X1) sebesar 0,473 artinya jika Efektivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,473 dan sebaliknya. Koefisien bernilai positif antara Efektivitas kerja dengan kinerja karyawan, jika Efektivitas kerja semakin tinggi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Produktivitas (X2) sebesar -0,514 artinya jika Produktivitas mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,514 dan sebaliknya. Koefisien bernilai negatif antara Produktivitas dengan kinerja karyawan, maka semakin baik tingkat Produktivitas perusahaan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) akan semakin menurun.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,032 artinya jika Motivasi (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,032 dan sebaliknya. Koefisien bernilai positif antara Motivasi (X3) dengan kinerja karyawan, maka semakin baik tingkat Motivasi (X3), maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) akan semakin tinggi.

4.6 Uji Koefisien Korelasi

Analisa korelasi ini menjelaskan derajat atau kadar hubungan satu variabel dihubungkan dengan variabel lain. Hubungan tersebut merupakan derajat atau kadar hubungan di mana akan diketahui tingkat keterikatan atau keterkaitan nilai dari satu variabel yang dihubungkan dengan variabel lain antara Efektivitas kerja, Produktivitas dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil korelasi yang penulis dapatkan dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

Correlations

		Efektivitas	Produktifitas	Motivasi	Kinerja
Efektivitas	Pearson Correlation	1	,509**	,468**	,068
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,500
	N	100	100	100	100
Produktifitas	Pearson Correlation	,509**	1	,517**	-,236*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018
	N	100	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	,468**	,517**	1	-,054
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,591
	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,068	-,236*	-,054	1
	Sig. (2-tailed)	,500	,018	,591	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Pada tabel diatas correlations dapat penulis simpulkan variasi antar variabel dalam penelitian yang di lakukan pada PT Dexa Medika yaitu sebagai berikut :

1. Pada tabel diatas disebutkan bahwa koefisien korelasi Efektivitas kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,509. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599 Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat korelasi atau hubungan Efektivitas kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah moderat.
2. Pada tabel diatas juga disebutkan bahwa koefisien korelasi Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,468. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat korelasi atau hubungan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah moderat.
3. Pada tabel diatas juga disebutkan bahwa koefisien korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,068. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,000 – 0,199. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat korelasi atau hubungan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat rendah.

4.7 Uji Determinasi (R²)

Pengukuran kuat hubungan antar variabel dilakukan dengan Indeks Determinasi (*Koefisien Determinasi*) dan disingkat dengan I, Indeks determinasi ini berkisar antara $0 \leq I \leq 1$, nilai koefisien determinasi paling rendah nol dan tidak akan pernah melebihi satu. Besarnya indeks determinasi dapat diperoleh juga melalui kuadrat koefisien korelasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,076	5,38799

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Efektivitas, Produktifitas

Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Output model summary pada tabel 4.45 variabel Efektivitas kerja, Produktivitas dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tabel

menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,104. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 10,4 % terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya 89,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel Efektivitas kerja, Produktivitas dan motivasi

4.8. Uji Hipotesis

1. Analisa Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel. Dengan uji t dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung > t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,802	6,035		7,092	,000
	Efektivitas	,473	,223	,248	2,122	,036
	Produktifitas	-,514	,166	-,374	-3,100	,003
	Motivasi	,032	,162	,023	,197	,844

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data Spss Versi 25

Variabel Efektivitas kerja (X1)

Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,036. Nilai sig sama dari probabilitas 0,05, atau nilai $0,036 < 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 2,122 dengan t tabel = 1,984 (df $100-4 = 96$ dengan signifikansi 0,05). Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Efektivitas kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Efektivitas kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Produktivitas (X2)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai $0,003 < 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni -3,100 dengan t tabel = -1,984 (df $100-4=96$ dengan signifikansi 0,05). Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Produktivitas) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Produktivitas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi (X3)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,844. Nilai sig lebih besar dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai $0,844 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel X3 mempunyai t hitung yakni 0,197 dengan t tabel = 1,984 (df $100-4=96$ dengan signifikansi 0,05). Jadi t hitung < t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (Motivasi) tidak memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama dikatakan berpengaruh signifikan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menganalisisnya, maka penulis menggunakan teknik uji F (simultan) yang dibantu dengan *software* SPSS Versi 25. Seperti yang dapat dilihat pada tabel "Anova" dibawah ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,076	3	107,692	3,710	,014 ^b
	Residual	2786,924	96	29,030		
	Total	3110,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Efektivitas, Produktifitas

Hasil uji F dapat dilihat pada hasil tabel 4.47 analisis regresi berganda, kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung < F tabel maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung atau dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat kita lihat bahwa besar F hitung 3,710 > F tabel 2,47 dengan taraf signifikansi 0.014 (sig $\alpha < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa variabel Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Kesimpulan

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DEXA MEDICA Tangerang, Banten, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji paraisal menunjukkan bahwa Efektivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DEXA MEDICA Tangerang.

Pada uji parsial Efektivitas kerja nilai sig 0,036. Nilai sig lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,036 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

2. Berdasarkan hasil uji parisal menunjukkan bahwa Produktivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. DEXA MEDICA Tangerang. Pada uji parsial Produktivitas terdapat nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai $0,003 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

3. Berdasarkan hasil uji parisal menunjukkan bahwa Motivasi (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. DEXA MEDICA Tangerang. Pada uji parsial Motivasi (X3) terdapat nilai sig 0,844. Nilai sig lebih besar dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai $0,844 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji simultan (F) yaitu nilai F hitung sebesar 3,710 dan nilai signifikansi 0,014 pada taraf signifikansi 5% dimana $0,014 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara variabel Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,322 diinterpretasikan bahwa hubungan Efektivitas kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah rendah. Presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R square sebesar 0,104. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Efektivitas kerja, Produktivitas dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 10,4 %, sedangkan sisanya 89,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh efektivitas kerja, produktifitas dan motivasi terhadap kinerja, maka penelitan ini mengajukan saran-saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Efektivitas kerja (X1) terdapat nilai jawaban terendah terdapat pada pernyataan 6 yaitu Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sebesar 287 poin atau 9,68%. Oleh karena itu, karyawan harus membiasakan diri dan dapat memisahkan mana urusan pribadi atau keluarga dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Produktivitas (X2) terdapat nilai jawaban terendah terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya sering menunda pekerjaan yang diamanahkan kepada saya sebesar 254 poin atau 7,89 %. Berdasarkan hasil kuisisioner ini maka karyawan harus dapat lebih fokus lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Motivasi (X3) terdapat nilai jawaban terendah terdapat pada pernyataan 8 yaitu Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sebesar 391 poin atau 11,32%. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui bahwa perlu adanya perhatian dari pimpinan terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai jawaban terendah terdapat pada pernyataan 7 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab saya sebelum adanya pandemi sebesar 346 poin atau 8,36%. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di perusahaan mengalami penurunan selama adanya pandemi covid 19.

REFERENSI

- [1] Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [2] Eksandy, S. M. (2018). *Metode Penelitian Akuntansi dan Manajemen*. Tangerang: Deepublish.
- [3] Deepublish.
- [4] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [5] Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*,6(1): 2164-4063.
- [6] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, “Dokumen Resmi-Pedoman Pencegahan dan Pengendalian CoronaVirus Disease (Covid-19)”, Diakses dari [https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID19%20dokumen%20resmi/2%20Pedoman%20Pencegahan%20dan%20Pengendalian%20Coronavirus%20Disease%20\(COVID-19\).pdf](https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID19%20dokumen%20resmi/2%20Pedoman%20Pencegahan%20dan%20Pengendalian%20Coronavirus%20Disease%20(COVID-19).pdf), diakses November 2021 *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674-3699
- [7] Maduka, Chukwuma. Edwin & Okafor, Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*,2(7): 137-147
- [8] Misnawati. (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*.
- [9] Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [11] Putri, M. A. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *Jom FEKON Vol.4 No.1*.
- [12] Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Sondang, P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Sugiyono, P.D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: CV Alfabeta.
- [15] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [16] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sujianto, A.E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya
- [18] Tribunnews. (2020). *Tribun: UPDATE Corona di Indonesia 20 Agustus: Tambah 2.017, Total Pasien Sembuh Tembus 100.674 Jiwa*.
- [19] Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers