

## HUBUNGAN EFEKTIVITAS KERJA DAN INDIVIDUAL PERFORMANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ASBA MINA

Elang Mulya Pratama<sup>1</sup>, Henry Susanto Pranoto<sup>2</sup>

Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: [emulya@student.ciputra.ac.id](mailto:emulya@student.ciputra.ac.id)<sup>1</sup>, [henry.pranoto@ciputra.ac.id](mailto:henry.pranoto@ciputra.ac.id)<sup>2</sup>.

**Abstract:** Every company certainly needs employees to work for. Thus, the employees' performance is an important aspect that help create a successful company. The employees' performances may include discipline, working adaptation environment ability, and working effectivity. The length of working experiences will also increase working productivity of the employees. Employees' performance productivity is the key that effects the production of goods and positively influence the effective working activities. The purposes of this research, (1) to find any significant relationship between working effectiveness of the employees and the employees' performance productivity at Asba Mina company, based on job satisfaction, the readiness to work, and work motivation. (2) to find any significant relationship between individual performance and working productivity of the employees at Asba Mina company. This research applies quantitative research method with a total number of 25 respondents. The correspondents result is calculated through SPSS analysis tool. All respondents are employees who still actively work at Asba Mina company. The results of this Research are : (1) working effectiveness show a significant affects on employees' performance productivity, referring to the factors of job satisfaction, work readiness, and motivation, (2) individual performance show a significant affects on employees' performance productivity, referring to the factor of individual performance, that is, ability, expertise, and attitude.

**Keywords:** Work Effectiveness, Individual Performance, Performance Productivity

### Abstrak

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan tenaga kerja manusia di dalamnya. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dari perusahaan tersebut harus didukung dari berbagai aspek seperti kedisiplinan, kemampuan lingkungan kerja, dan ke efektifan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Semakin banyak jam terbang dari pengalaman kerja juga berdampak pada keterampilan yang dimiliki dari pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas dari kinerja karyawan adalah modal awal untuk menghasilkan yang baik dan efektif dalam kegiatan bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui hubungan efektivitas kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan Asba Mina, (2) untuk mengetahui hubungan Individual performance terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan Asba Mina. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 25 dengan menggunakan alat analisis SPSS. Responden tersebut berdasarkan karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan Asba mina. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) efektivitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan mengacu pada faktor kepuasan kerja, kesiapsiagaan terhadap pekerjaan, dan motivasi, (2) individual performance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. mengacu pada faktor dari individual performance yaitu kemampuan, keahlian dan sikap.

Kata kunci : Efektivitas Kerja, Individual Performance, Produktivitas Kinerja

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak akan lepas dari tenaga kerja yang bekerja dengan nyaman serta lingkungan yang baik untuk meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan. hal ini di perjelas dengan pernyataan Moekijat “ bahwa perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan” (Moekijat, 2002:135). Adanya faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yaitu efektifitas kerja, kedisiplinana para karyawan, kemampuan atau kapasitas

karyawan dari faktor tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja perusahaan tentunya berkaitan dengan kinerja individu dalam perusahaan Stacie menyatakan tentang manfaat keseluruhan dari kinerja individu “*manfaat keseluruhan dari kinerja individu adalah sejauh mana sistem informasi berkontribusi pada keberhasilan individu, kelompok, organisasi, industri dan negara.*” (Stacie et al, 2008). Pegawai di perusahaan tentunya memiliki kemampuan yang beragam ini di tinjau dari tempat dimana mereka di tempatkan di divisi masing-masing. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi tolak ukur produktivitas dari tenaga kerja. Payaman menyatakan “*produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan persatuan waktu*” (Payaman Simanjuntak, 2005). Samuelson juga menyatakan “*Produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang*” (Samuelson, 1993:133). Selain memperhatikan tentang kualitas sumber daya manusia perlunya mengetahui tentang faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja salah satunya adalah pengalaman kerja. Robbins menyatakan adanya hubungan positif antara masa kerja dan produktivitas kerja (Robbins, 2007:633). Semakin banyak jam terbang dari pengalaman bekerja juga berdampak pada keterampilan yang dimiliki dari setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan Asba Mina merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang perikanan khususnya di perdagangan ikan laut. Perusahaan Asba Mina adalah perusahaan swasta yang berdomisili di Lamongan Jawa Timur. Perusahaan Asba mina sebagian dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut adalah keluarga dari owner untuk itu dalam perusahaan Asba Mina termasuk dalam *family first*. Adanya fenomena yang timbul di perusahaan Asba Mina yaitu kemampuan, kedisiplinan dan ke efektifitas kerja para karyawan masih perlu di tingkatkan. Gorge menyatakan “*produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang di butuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang di kehendaki, efektifitas mengukur hasil mutu pelayanan yang di capai*” (Gorge J.Washin, 2015:5). Adapun efek negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan disebabkan oleh perilaku interpersonal yang buruk. Bersin menyatakan “*found that only 13% of worldwide employees are fully engaged at work. In addition, twice as many are so disengaged that this negative behavior is spread to other employees*” (Bersin, 2014), selain itu dari perlunya peningkatan kinerja dari para karyawan yang akan berdampak pada tujuan dari perusahaan dan performa dari perusahaan itu sendiri. Kekurangan tersebut di karenakan banyaknya para karyawan yang mempunyai keterampilan yang berbeda beda dan juga kesalahan yang banyak terjadi di lapangan kerja yang masih belum di kuasai sepenuhnya oleh karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut timbul berbagai masalah mengenai produktivitas kinerja karyawan apabila ini terjadi terus menerus akan mengganggu aktivitas produksi dalam perusahaan sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti efektifitas kerja, individual performance, terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan Asba mina.

## KAJIAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### *Efektifitas Kerja*

Efektifitas kerja selalu berhubungan antara output dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Siagian mengatakan “*efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktunya seperti yang telah di tetapkan sebelumnya*” ( Siagian, 2012 : 22 ). Menurut denison yang di terjemahkan oleh khairul saleh “*efektifitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan*” (Khairul Saleh, 2010:15). Asad berpendapat “*setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif di tentukan oleh pencapaian sasaran yang ditetapkan dan dengan menggunakan waktu yang di capai*” (M. As’ad, 2001: 47). Indikator untuk mengukur efektifitas kerja menurut Sutrisno (2011 : 126) yaitu ;Kesiapsiagaan. Menilai secara keseluruhan terkait bahwa organisasi mampu menyelesaikan tugas khusus tertentu apabila di minta, efisiensi, absentisme/kehadiran, semangat kerja, motivasi.

#### *Individual Performance*

Definisi kerja menurut *Bernardin dan Russel (2002)* adalah prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dari pandangan Henry Simamira (Mangkunegara, 2010) kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor (*1 faktor*

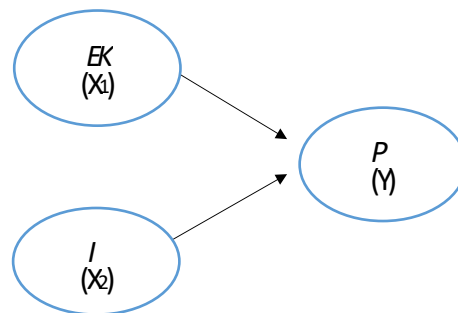
*Individual* terdiri dari kemampuan dan keahlian, (2) *faktor psikologis* terdiri dari persepsi attitude, (3) *faktor organisasi*, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengakaran, struktur job design. Dari pandangan Gorge berpendapat bahwa “Kinerja Individual adalah suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasi kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi” (Gorge et al., 2012). Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2009: 167), yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecakapan mental, disiplin, sikap. Beberapa Indikator dalam Individual performance menurut (Abdullah, 2014; Bernardez, 2011; Davis, 1993) sebagai berikut timelines, professional standart, effort, effectiveness, making job easier.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kinerja secara umum adalah suatu aktivitas yang membandingkan antara input dan output yang di kerjakan dalam suatu produksi sehingga dapat memberikan penilaian terhadap efisiensi kinerja. Sutrisno menyatakan bahwa “*produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja*” (Sutrisno, 2009). Sedangkan untuk kinerja sendiri menurut Mangkunegara “*kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan*” (Mangkunegara, 2011). Untuk mengetahui tingkat tingginya produktivitas kinerja dari karyawan dalam melakukan proses produksi bukan hanya dari segi kebutuhan bahan baku akan tetapi juga didukung dengan beberapa faktor antara lain pengalaman kerja, pendidikan, penggunaan teknologi. Menurut Sinungan “*produktivitas kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah pengalaman kerja*” (Sinungan, 2010:2). Pendidikan menjadi salah satu faktor yang penting di karenakan makin tinggi Pendidikan dari tenaga kerja juga berdampak dengan kualitas dari tenaga kerja. Ganjar menyatakan dalam penelitiannya “*bahwa tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas*” (Ganjar Mulya Sukmana, 2013). Adapun beberapa indikator menurut Simamora (2015 : 20) indikator yang dapat menjadi pengukur dalam produktivitas kinerja karyawan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang di tentukan, kuantitas kerja, kualitas kerja.

### **Kerangka Konseptual**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



H1 = Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

H2 = individual performance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode ilmiah dari suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui. Metode ini di sebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka dan Analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menguji pengaruh efektifitas kerja, dan individual performance terhadap produktivitas kerja di perusahaan Asba mina. Dalam penelitian

kuantitatif yang menggunakan sebuah olahan data berupa angka yang dapat memberikan hasil akhir secara tepat, terstruktur, sistematis dan terstruktur.

### Populasi Dan sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Asba Mina yaitu karyawan tetap maupun karyawan yang tidak tetap yang masih aktif bekerja hingga saat ini. Keseluruhan karyawan yang akan di jadikan populasi berjumlah 25 orang pegawai.

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 25 pegawai yang bekerja di perusahaan Asba Mina meliputi karyawan tetap maupun tidak tetap. Dari pertimbangan tersebut maka penelitian ini adalah penelitian populasi yang mengambil sampel dari keseluruhan populasi sebanyak 25 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dengan sampling jenuh, menurut sugiyono “ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel” ( Sugiyono, 2018 : 85 ) . pengambilan sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Asba Mina berjumlah 25 orang.

### Sumber Data Dan Skala Pengukuran

Sumber data yang akan di masukan dalam penelitian ini di maksudkan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat. Dalam penelitian ini sumber data yaitu ada 2 data *primer* dan data *sekunder*. Dalam penelitian ini data primer yang di gunakan berupa kuisioner secara langsung kepada 25 pegawai di perusahaan Asba Mina. Untuk jenis pernyataan yang di gunakan bersifat tertutup untuk menjaga privasi dari masing-masing pegawai dengan di rancang berbentuk pilihan yang telah di sediakan. Pernyataan-pernyataan dalam kuisioner akan mengacu pada indikator yang telah di tentukan dari setiap variabel. ). Data sekunder yang akan di gunakan dalam penelitian ini bersumber dari artikel jurnal maupun bersumber dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala LIKERT 1-6 dengan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan *Efektivitas kerja (X1)*, *Individual Performance (X2)*, *Produktivitas Kinerja (Y1)*.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis variabel penelitian

**Tabel 1. Variabel Efektivitas Kerja (X1)**

Variabel (X1)	Pertanyaan	Mean	Standart Deviasi
X1.8	Pemanfaatan sumber daya di ASBA MINA sudah di gunakan dengan efektif.	5.44	.768

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai mean tertinggi pada variabel *Efektivitas Kerja* terdapat pada pernyataan X<sub>1,8</sub> dengan nilai mean 5,44 berarti pernyataan pada X<sub>1,8</sub> paling banyak di setuju oleh responden dengan nilai standart deviasi 0,768 nilai yang terkecil dari pernyataan yang sejenis pada variabel Efektivitas Kerja jika dibandingkan dari pertanyaan lainya yang sejenis.

**Tabel 2. Variabel Individual Performance (X2)**

Variabel (X2)	Pertanyaan	Mean	Standart Deviasi
X2.1	Ketepatan waktu dalam bekerja di ASBA MINA sangat di perhatikan.	5.68	.557

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa nilai mean tertinggi dari variabel *Individual Performance* ada pada pernyataan X<sub>2.1</sub> dimana nilai tersebut sebesar 5,68. Dari niali tersebut bahwa responden terbanyak menyetujui pernyataan tersebut dari pada pernyataan yang sejenis dengan nilai standart deviasi yang terendah sebesar 0,557. Hal ini terlihat bahwa nilai standart deviasi yang rendah menunjukkan jawaban dari responden lebih sejenis dari penyataan yang lainnya pada variabel *Individual Performance*.

**Tabel 3. Produktivitas Kinerja (Y1)**

Variabel (Y1)	Pertanyaan	Mean	Standart Deviasi
X2.1	Ketepatan waktu dalam bekerja di ASBA MINA sangat di perhatikan.	5.68	.557

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa nilai mean tertinggi dari variabel *Produktivitas Kinerja* ada pada pernyataan Y<sub>1.5</sub> dimana nilai tersebut sebesar 5,68. Dari niali tersebut bahwa responden terbanyak menyetujui pernyataan tersebut dari pada pernyataan yang sejenis dengan nilai standart deviasi yang terendah sebesar 0,476. Hal ini terlihat bahwa nilai standart deviasi yang rendah menunjukkan jawaban dari responden lebih sejenis dari penyataan yang lainnya pada variabel *Produktivitas Kinerja*..

### Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat diukur menggunakan Pearson Corelation. Jika korelasi nilai sig pada alpha sebesar 0,05, maka dinyatakan bahwa skala pengukuran telah valid (Sugiyono, 2014:112).

**Tabel 4. Uji Validitas**

Efektivitas Kerja			
X1.1	.817**	0.000	Valid
X1.2	.827**	0.000	Valid
X1.3	.755**	0.000	Valid
X1.4	.874**	0.000	Valid
X1.5	.779**	0.000	Valid
X1.6	.742**	0.000	Valid
X1.7	.727**	0.000	Valid
X1.8	.795**	0.000	Valid
Individual Performance			
X2.1	.724**	0.000	Valid
X2.2	.724**	0.000	Valid
X2.3	.815**	0.000	Valid
X2.4	.756**	0.000	Valid
X2.5	.863**	0.000	Valid
Produktivitas Kerja			
Y1.1	.699**	0.000	Valid
Y1.2	.750**	0.000	Valid

Y1.3	.774**	0.000	Valid
Y1.4	.865**	0.000	Valid
Y1.5	.577**	0.003	Valid

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa indikator pertanyaan yang digunakan untuk menerangkan variabel Efektifitas kerja (X1), Individual Performance (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki pearson correlation antara 0,577 sampai 0,874 dan nilai signifikansi pada  $\alpha < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan telah valid.

### Uji Realibilitas

Reliabel adalah intrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek data yang sama, dan menghasilkan data yang sama. Realibilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas. Seluruh data dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2014:112)

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas Kerja	0.905	Reliabel
Individual Performance	0.831	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.787	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Nilai Cronbach's Alpha terbesar adalah 0,905 pada Efektivitas Kerja dan terkecil adalah produktivitas kerja 0,787. Dengan demikian, dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini telah dapat diuji kembali dengan data yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:67) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnof*. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data normal.

**Tabel 6. Uji Normalitas**

Sig	0,602
-----	-------

Pada tabel diatas nilai *Kolmogorov-smirnof* test sebesar 0,223 dengan signifikan sebesar 0,602  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
Efektifitas Kerja	4,44
Individual Performance	4,44

(Sumber : Data olahan Penulis)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF 4,44  $< 10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dari penelitian ini telah terbebas dari multikolinearitas, karena tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyanto, 2011:83). Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji Spearman's. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual model regresi. Ketentuan yang digunakan dalam uji Spearman's adalah jika nilai signifikan  $> 5\%$  maka tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas pada variabel bebas yang diteliti.

**Tabel 8. Uji Heteroskedastitas**

Variabel	Sig.
Efektifitas Kerja	0,654
Individual Performance	0,742

(Sumber : Data olahan Penulis)

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel Efektifitas Kerja  $0,654 > 0,05$ , dimana menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel efektifitas kerja. Variabel Individual Performance memiliki nilai signifikansi  $0,742 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel individual performance.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Malhotra (2012:560) analisis regresi merupakan prosedur yang bergerak bebas untuk menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan dari regresi linear berganda adalah mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas.

**Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Nilai
Constant	5,132
Efektifitas Kerja	0,765
Individual Performance	0,693

(Sumber: Data olahan Penulis)

Berdasarkan Tabel diatas dihasilkan perhitungan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Produktivitas kerja =  $5,132 + 0,765$  (efektivitas kerja) +  $0,693$  (individual performance).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai regresi efektifitas kerja sebesar  $0,765$  membuat setiap kenaikan variabel efektifitas kerja, maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar  $0,765$  dengan asumsi apabila variabel lain bernilai konstan. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai regresi individual performance sebesar  $0,693$  membuat setiap kenaikan variabel individual performance, maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar  $0,693$  dengan asumsi apabila variabel lain bernilai konstan.

### Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Soewito, 2013:89). Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang akan digunakan adalah jika nilai signifikansi pada uji  $F \leq 0,05$ , variabel bebas berpengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 10. Uji F**

<b>F</b>	<b>Sig.</b>
36,643	0,000

(Sumber: data olahan Peneliti)

Nilai signifikansi F sebesar 14,458 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja dan individual performance sebagai variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

**Uji T****Tabel 11. Uji T**

<b>Variabel</b>	<b>T</b>	
Efektifitas Kerja	2,744	0,005
Individual Performance	3,392	0,003

(Sumber: Data Olahan Penulis)

Berdasarkan tabel diatas maka pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara individual adalah sebagai berikut:

## 1. Variabel Efektivitas Kerja

Nilai t yang positif 0,788 dengan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  pada variabel efektifitas kerja (X1) menunjukkan bahwa efektifitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara individual. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyampaikan bahwa efektifitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Asba Mina, diterima.

## 2. Variabel Individual Performance

Nilai t yang positif 3,392 dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  pada variabel Individual Performance (X2) menunjukkan bahwa Individual Performance berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara individual. Oleh karena itu, hipotesis kedua pada penelitian ini menyampaikan bahwa individual performance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, diterima.

**Analisis Korelasi R****Tabel 12. Analisis Korelasi R**

	<b>R</b>
<b>Produktivitas Kerja</b>	<b>0,877</b>

(Sumber : Data olahan Peneliti)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R yang dihasilkan penelitian ini adalah sebesar 0,877. Nilai koefesien R menunjukkan apabila terjadi kenaikan pada efektifitas kerja dan individual performance maka akan sejalan dengan variabel produktivitas kerja.

**Pembahasan*****Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Efektivitas kerja selalu berhubungan dengan hasil dan tolak ukur sejauh mana sebuah pekerjaan di selesaikan secara tepat waktu. Abdullah berpendapat “Efektivitas kerja adalah indikator yang mengukur derajat kesesuaian yang di hasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan” (Abdullah 2014:193). Hasil dari analisis deskriptif pada variabel *Efektivitas Kerja* yang menunjukkan nilai mean tertinggi adalah pernyataan X<sub>1,8</sub> dengan nilai mean 5,44 dimana dalam pernyataan tersebut saya memasukan pernyataan



berupa penggunaan sumber daya yang ada di perusahaan Asba Mina sudah di gunakan secara efektif. Dengan hasil tersebut menyatakan bahwa pemanfaat sumber daya yang ada pada perusahaan Asba mina sudah digunakan dengan baik seperti halnya transportasi yang di miliki perusahaan untuk mengirim ikan ke luar pulau bukan hanya untuk mengirim ikan akan tetapi juga di gunakan untuk keperluan pada saat mengangkut ikan dari satu gudang ke gudang lainnya. Perusahaan Asba Mina sendiri memiliki dua gudang dalam memproses ikan. Adapun hasil dari pernyataan yang memiliki nilai mean terendah yaitu pada pernyataan  $X_{1,4}$  dengan nilai mean 5.12 dalam pernyataan tersebut saya memasukan pernyataan apakah karyawan sudah merasa puas bekerja di perusahaan Asba Mina. Menurut Siagan “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaan” (Siagan,2012).

Memang sebagian ada yang merasa puas maupun belum sepenuhnya merasa puas itu dilihat dari beberapa aspek seperti interaksi antar rekan kerja, lingkungan kerja maupun peraturan yang ada pada perusahaan. Adapun juga dilihat dari perolehan gaji seperti contoh dari profil karyawan apakah karyawan tersebut sudah menikah maupun belum menikah, Untuk yang sudah menikah tentunya memiliki kebutuhan yang lebih tinggi sedangkan dalam perusahaan Asba Mina sendiri dalam sistem penggajianya harian tergantung perolehan banyaknya ikan yang di proses pada waktu itu. Apabila perolehan ikan yang masuk dalam gudang sedikit tentunya bonus atau fee yang di berikan ke karyawan juga tidak banyak, akan tetapi perusahaan sudah menentukan standart gaji perhari.

Hasil dari uji hipotesis di ketahui nilai signifikansi efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,005 dimana nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  yang di nyatakan variabel ( $X_1$ ) *Efektivitas kerja* dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *Produktivitas kinerja karyawan* ( $Y$ ). Penelitian ini sesuai dengan teori Khairul Sholeh (2010) bahwa efektifitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Adapun dalam studi ini faktor penentu dari produktivitas kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, pendidikan, kualitas dan kuantitas kerja. Untuk faktor dalam mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kesiapsiagaan karyawan terhadap tugas khusus yang di berikan atasan, kehadiran, semangat kerja, dan motivasi. Hasil penelitian ini di dukung dari penelitian sebelumnya yang menampilkan hasil yang sesuai oleh penelitian (Pamella Jasmine, 2019) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Surabaya, dan juga penelitian dari (Siska Meilani, 2020) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa faktor penentu dari efektivitas kerja berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya produktivitas.

### **Pengaruh *Individual Performance* Terhadap Produktivitas Kerja**

Kinerja individu tak luput dari hasil yang di kerjakan oleh masing masing individu apakah sudah memenuhi tujuan dari sebuah organisasi. Gorge berpendapat bahwa “Kinerja Individual adalah suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasi kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi” (Gorge et al., 2012). Hasil dari deskriptif analisis pada variabel *Individual Performance* menunjukkan nilai mean 5,68 tertinggi pada pernyataan  $X_{2,1}$  dengan pernyataan yang saya ajukan ke responden yaitu mengenai perhatian terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan Asba Mina di setiap masing masing individu. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa responden sangat memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena itu bertujuan untuk mempersingkat waktu mereka dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak yang lebih produktif bagi perusahaan. ada sisi lain yang membuat para karyawan terus memperhatikan ketepatan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan yaitu di perusahaan Asba mina sendiri menerapkan standart jam kerja dari jam 06.00 pagi hingga 13.00 WIB apabila pekerjaan sudah selesai sebelum jam pulang kerja yang di tentukan para karyawan di perbolehkan untuk pulang jadi ini juga menjadi hal yang banyak menjadi acuan para karyawan. Ketepatan waktu sangat di perhatikan karena saling berkaitan dengan kedisiplinan para karyawan itu sendiri. Sinungan mengatakan dalam elqardi “disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang di tetapkan” (Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, dan Priyono, 2015).

Hasil dari uji hipotesis di ketahui nilai signifikansi Individual performance terhadap Produktivitas Kinerja dengan nilai signifikansi 0,003 dimana nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  yang di nyatakan variabel ( $X_1$ ) *Individual performance* dapat mempengaruhi terhadap variabel *Produktivitas kinerja karyawan* ( $Y$ ). Hal ini dinyatakan bahwa hipotesis kedua di terima. Adapun dalam penelitian ini faktor penentu untuk

mengetahui tinggi rendahnya kinerja masing-masing individu dari variabel Individual performance yaitu kemampuan, keahlian, dan sikap dari masing-masing individu. Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya dari (Siti lathifa,2020) yang menyatakan hasil penelitian bahwa karakteristik individual mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja di konveksi Al-Anfas berdasarkan apabila karakteristik individu baik akan juga meningkatkan produktivitas kerja.

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menjadi dorongan bagi perusahaan Asba Mina secara menyeluruh dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menjadi sebuah sarana bagi perusahaan Asba Mina untuk menerapkan *Efektivitas kerja* dan *Individual Performance* yang akan berdampak terhadap *Produktivitas Kinerja* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja karyawan. Hasil tersebut mengacu dari berbagai faktor yang diukur seperti kepuasan kerja apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang mereka tangani akan memberikan output yang lebih maksimal, kesiapsiagaan karyawan dalam menjalankan tugas dari atasan dengan kesiapan tersebut membuat para karyawan lebih siap dan matang dalam menjalankan pekerjaan, motivasi dari lingkungan sosial menjadi tolak ukur dalam penyelesaian menjalankan suatu pekerjaan serta tujuan para karyawan dalam bekerja.

Perusahaan Asba mina harus mampu memberikan stimulus terhadap para karyawannya dengan terus membimbing dan mengawasi karyawan dalam bekerja dengan menugaskan salah satu pekerja senior untuk mengawasi dan membimbing serta mengajak terus berkomunikasi agar para karyawan sendiri lebih merasa nyaman dan merasa puas dalam hal bekerja di perusahaan Asba Mina. Di satu sisi owner dari perusahaan Asba mina terus melakukan hubungan seperti kekeluargaan kepada seluruh karyawannya dengan mengajak makan bersama ataupun hanya sekedar meeting dengan santai.

Perusahaan Asba Mina perlu memberikan cukup keluwesan dalam bekerja, kepuasan bekerja, kemampuan adaptasi, pemamfaatan sumber daya dan produktivitas terhadap karyawan, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pelatihan dan hubungan kerja yang maksimal, sistem perekrutan petugas yang lebih terarah sesuai dengan bidangnya dan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja secara team.

*Individual performance* dari karyawan sangat penting dalam hal penyelesaian pekerjaan sehingga apabila individual performance meningkat akan meningkatkan *produktivitas Kinerja* ini diukur berdasarkan faktor yang di temukan yaitu kemampuan, keahlian, dan sikap dari masing – masing karyawan.

Karyawan perlu berupaya dan memperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, kedisiplinan, serta berupaya memeberikan hasil maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu mampu bekerja secara efektif disetiap pekerjaan dan menjadikan pekerjaan lebih mudah untuk dikerjakan.

Mengenai sikap dari karyawan perusahaan Asba Mina melakukan tindakan berupa sanksi terhadap karyawan yang mulai tidak disiplin pada saat bekerja. Perusahaan Asba Mina sendiri harus mampu memberikan keputusan yang lebih tegas apabila karyawan tidak patuh dan semena - mena dengan menggantikan para karyawannya yang tidak bisa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan juga akan menambah karyawan yang tidak tetap untuk mengatasi masalah apabila terjadinya kekurangan tenaga kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel efektivitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kinerja di Perusahaan Asba Mina dengan mengacu dari beberapa faktor seperti kepuasan kerja, kesiapsiagaan karyawan terhadap pekerjaan yang di perintahkan atasan, motivasi, serta kehadiran di tempat kerja dengan begitu karyawan dapat berdampak secara positif terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga tidak menghambat aktivitas produksi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel Individual Performance berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kinerja di perusahaan Asba Mina dengan mengacu pada faktor dari individual performance yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecakapan mental, disiplin, dan sikap dari masing-masing individu karyawan.

## Saran

Perusahaan Asba Mina seharusnya terus melakukan rotasi dalam segi hal kinerja karyawan dengan di berikan suatu ketegasan berupa sanksi yang layak apabila para karyawan sering tidak disiplin yang akan mengganggu kinerja perusahaan dan juga perlunya standart SOP yang tertulis sehingga para karyawan tidak kebingungan dan dapat di terapkan dengan jelas sehingga tidak ada keraguan pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Saran untuk peneliti perlunya adanya pendampingan pada saat melakukan penyebaran kuisioner sehingga tidak ada kesalah fahaman dalam hal mengisi kuisioner. Selebihnya peneliti juga melakukan penelitian dengan cara pendekatan secara langsung kepada tiap responden sehingga dapat mendapatkan informasi yang lebih dalam.

## REFERENSI

- Budiyono, R. S. (2017). EFEKTIFITAS PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.11 no.1 2017*, 20.
- Yusro Hakimah, Y. S. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi, Volume 21 Nomor 1, Pebruari 2019*, 114-122.
- Noneng, S. R., Kuswandi, K., & Irawan, A. D. (2017). PENGARUH gaya KEPEMIMPINAN Demokratis DAN Lingkungan TERHADAP produktivitas KINERJA Karyawan Pada PT. Sentra Bumi PALAPA UTAMA GRESIK. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). doi:10.35972/jieb.v3i3.145
- Farida Fitriani Ismail, D. S. (2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BETON ELEMEN PERSADA. *JASa ( Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi ) Vol. 3 No. 1 /April 2019*, 1-13.
- Nursanti, I. (2018). KINERJA PEGAWAI, Komitmen ORGANISASI DALAM PRODUKTIVITAS kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347-361. doi:10.17509/jap.v25i2.15646
- Lasiyanti, T. Pido, S. A., & Mobonggi, A. H. (2019). Pengaruh tunjangan kinerja DAN motivasi TERHADAP produktivitas Kinerja Pegawai IAIN SULTAN Amai gorontalo. *Irfani*, 15(1), 145168. doi:10.30603/ir.v15i1.1187
- Pratami, N. W. (2019). ANALISIS EFEKTIFITAS KINERJA Karyawan Perusahaan PEMBIAYAAN PT. adira CABANG Denpasar 1 BERDASARKAN PENGARUH Kepemimpinan DAN lingkungan kerja. *WIDYA MANAJEMEN*, 1(2), 77-89. doi:10.32795/widyamanajemen.v1i2.357
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN kerja, MOTIVASI kerja, Etos KERJA DAN lingkungan KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(1). doi:10.52353/ama.v11i1.160
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. doi:10.1016/j.iedeen.2019.05.001
- AMIK BSI Pontianak, N. (2018). EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN Dalam PENGGUNAAN Sistem ELEKTRONIK Dosir Pada Pt. ASABRI (PERSERO) PONTIANAK. *Evolusi : Jurnal Sains Dan Manajemen*, 6(1). doi:10.31294/evolusi.v6i1.3588

- Diansari, A. D., & Sutjahjo, G. (2018). PENGARUH systems application and PRODUCTS Serta penerapan TEKNOLOGI Informasi TERHADAP Efektifitas KERJA KARYAWAN PT. EPSON BATAM. *JURNAL DIMENSI*, 7(2). doi:10.33373/dms.v7i2.1696
- Riadi, M. (2020, April 13). Efektifitas Kerja (pengertian, INDIKATOR, Kriteria, Aspek Dan Faktor yang Mempengaruhi). Retrieved March 26, 2021, from <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektifitas-kerja.html>
- Dewi, L. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Efektifitas SIA, Kecanggihan Teknologi Informasi, DAN Kemampuan Teknik PEMAKAI SIA pada KINERJA INDIVIDU. *E-Jurnal Akuntansi*, 1735. doi:10.24843/eja.2019.v27.i03.p04
- Wijaya, S. (2018). PENGARUH TINGKAT KEPUASAN PENGGUNA APLIKASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PENGGUNA APLIKASI SISTEM ABSENSI ONLINE DI STMIK STIKOM BALI. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 4, No. 1, Februari 2018, Hal. 21-25 e-ISSN 2502-8995, p-ISSN 2460-8181, 21-25.
- Amir, R. M., Burhanuddin, B., & Priatna, W. B. (2018). The effect of INDIVIDUAL, environmental and entrepreneurial behavior factors on business performance of Cassava SMES Agroindustry in PADANG CITY. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*. doi:10.17358/ijbe.4.1.1
- Anjarwati, S., & Apollo, A. (2019). Several influences of system information quality to user satisfaction and its implication on individual performance. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 19-30. doi:10.34203/jimfe.v4i1.1106
- Mohamad Yanuar Mufti, E. S. (2019). Analysis of Second Order Person-Environment Fit on Innovative Work Behavior and Individual Performance . *Arthatama Journal of Business Management and Accounting* ISSN: 2655-786x (p), 100-113.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee PERFORMANCE, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121-131. doi:10.32535/ijabim.v4i3.690
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). doi:10.5590/ijamt.2017.16.1.04
- Putri, M. A. (2017). PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION PELALAWAN . *OM Fekon*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017 , 376-378.
- Syamsuri, A. R. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI EMBEDDED VARIABLE PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) RANTAUPRAPAT KABUPATEN LABUHANBATU . *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu* Vol.5 No.1/Januari/2017, 1-21.
- Wardana2, I. M. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN TEKNOLOGI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN UKIRAN KAYU. *E-Jurnal EP Unud*, 8 [3] : 669-697, 669-697.