

PENGARUH EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada karyawan PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi)

Heny Herawati

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam As-Syafi'iyah
Henyherawati.feb@uia.ac.id

Abstract

This study aims to determine "The Influence of Work Efficiency and Work Motivation Performance of PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi". The population in this study at PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi of 50 people. The analytical methods used are validity test, reliability test, descriptive statistical test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, simple correlation test, coefficient of determination test, F test and t test. Based on the results of the study where $t_{count} 4.788 > t_{table} 1.677$ and a significant value of $0.00 < 0.05$, it can be concluded that work efficiency has a positive and significant effect on performance and work motivation variables obtained $t_{count} 1.984 > t_{table} 1.677$ and a significant value of $0.014 < 0.05$, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on performance. Based on the simple correlation test value of X_1 and Y with an R value of 0.762 , it can be concluded that there is a strong and positive correlation between work efficiency performance. strong and positive relationship between work motivation and sales performance. Based on the results of the coefficient of determination (R^2) of 0.599 , it can be concluded that work efficiency and work motivation affect performance with a value of 59.9% , while 40.1% is influenced by other variables.

Keywords: Work Efficiency, Work Motivation, and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi". Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi sebanyak 50 orang. Metode Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji korelasi sederhana, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dimana $t_{hitung} 4,788 > t_{tabel} 1,677$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} 1,984 > t_{tabel} 1,677$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai uji korelasi sederhana X_1 dan Y dengan nilai R $0,762$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan korelasi positif dan kuat antara efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan nilai uji korelasi sederhana X_2 dan Y dengan nilai R $0,635$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi positif dan kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,599$, maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $59,9\%$, sedangkan $40,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Efisiensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan saat ini harus memulai kembali usahanya setelah terpuruk selama 2 tahun dengan kondisi dunia yang mengakami *Pandemic covid-19*, sehingga menyebabkan banyak perusahaan mengalami penurunan dalam aktifitas kegiatannya. Begitu pun bagi perusahaan yang ada di Indonesia. Dengan situasi *pandemic* tersebut membuat para pelaku industri jasa berusaha melakukan kreatifitas ,inovasi, bertansformasi, serta harus mampu bertindak cepat untuk dapat beradaptasi dengan kondisi yang baru. Perusahaan jasa di Indonesia yang akhirnya mengubah pola bekerja mereka. Banyak perusahaan yang memulai usaha barunya dengan memanfaatkan kerjasama dengan beberapa perusahaan besar dan pemasok. Berbagai kreativitas dan inovasi dilakukan untuk menjaga operasional perusahaan dan pengembangan perusahaannya.

PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi adalah salah perusahaan jasa painting untuk industri otomotif yang berlokasi didaerah setu bekaasi. Selama masa *pandemic* agar perusahaan tetap berjalan namun mengikuti aturan pemerintah maka sistem efisiensi kerja diberlakukan bagi karyawan PT. Yuri 8 Sejahtera Bekasi, untuk meringankan tugas dan beban mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta membuat para karyawan tetap termotivasi *dan* tetap bersemangat dalam menghadapi situasi *pandemic* tersebut maka berbagai cara telah dilakukan oleh PT Yuri yaitu dengan memberikan motivasi kerja dan pembagian jam kerja yang ketat . Dengan sistem pembatasan jumlah karyawan. Dengan adanya wabah covid19 , sementara perusahaan juga harus tetep berjalan dengan baik secara operasionalnya agar bisa bertahan selama situasi *pandemic* , maka efisiensi kerja dengan pemberian jam kerja menjadi 2 ship , pagi dan malam membuat jumlah target pelayanan produksi menjadi kurang maksimal sehingga perlu perusahaan untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan sangat dibutuhkan . Dengan demikian dengan cara hidup masyarakat serta pola kerja dari perusahaan yang berubah dengan jumlah kehadiran yang berkurang maka tentunya akan menurunkan tingkat pelayanan jasa/produksi yang ada .

**Tabel 1. Realisasi Produksi
Periode 2018-2021**

Tahun	Target	Realisasi	Presentase	Kategori
2018	45.000.000	46.521.303	103,4%	Sangat Baik
2019	45.000.000	27.692.592	61,5%	Buruk
2020	45.000.000	32.391.311	72,0%	Cukup
2021	45.000.000	37.301.996	82,9%	Baik

Sumber : PT.Yuri 8 Sejahtera

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa tahun 2018 sebelum adanya *pandemic* pelayanan jasa yang dilakukan PT Yuri 8 Sejahtera mencapai target yang ditentukan perusahaan dengan presentase 103,4% , namun pada tahun 2019 dengan adanya covid 19 pelayanan jasa yang diberikan mengalami penurunan mencapai presentase 61,5% dalam kategori buruk, hal ini karena diberlakukannya pembatasan kegiatan dan jumlah pekerja

menimbulkan penurunan aktivitas perusahaan. Tetapi pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 pelayanan kembali membaik dengan presentase 72% ditahun 2020 dan 82,9% ditahun 2021. Peningkatan pelayanan jasa sedikit demi sedikit meningkat walaupun belum bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dengan kualitas yang tinggi yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. (Widodo, 2015) (Mangkunegara, 2015), (Rivai, 2016).

Efisiensi kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai kemampuannya dengan penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya. (Susilo, 2013), (Syam,2020).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja atau pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja untuk mencapai kepuasan. (Sedarmayanti 2017:154), (Hafidzi, dkk 109 : 52)

Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian dari (Tessalonika, dkk.2021),(Suharyanto, dkk. 2019), diaman dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Larasati, S. 2014), (Theodora, O. 2015), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan kondisi yang ada dalam suatu perusahaan dalam penyelesaian suatu pekerjaan secara baik dan benar serta penuh tanggung jawab sesuai kemampuan yang di milikinya. (Afandi, 2018)

Efisiensi kerja adalah Kegiatan yang dilakukan dengan pengorbanan yang sekecil - kecilnya untuk mendapatkan hasil yang sebesar besarnya. (Sutrisno,2017)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu Tindakan yang menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan agar berjalan dengan baik (Herawati, 2015)

Motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan gairah kerja dan sebagai pemberi semangat dalam bekerja. (Sedarmayanti 2017: 154)

Motivasi kerja merupakan pemberian semangat untuk melakukan kegiatan sehingga tercipta semangat kerja bagi seseorang karyawan agar mereka mampu bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan . (Lijan, 2017)

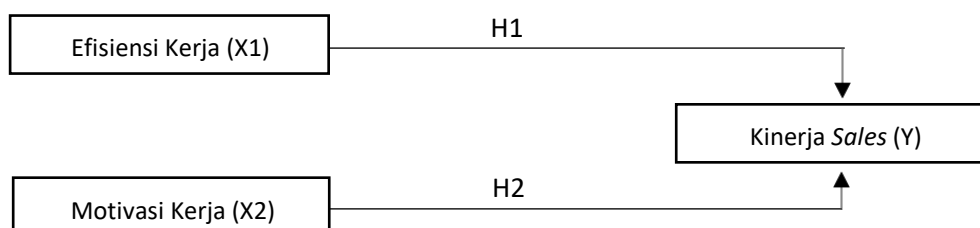
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya baik secara kualitas maupun kuantitas”. (Widodo, 2015:131). “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bermutu tinggi yang diperoleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan”. (Mangkunegara, 2015:67). “Kinerja merupakan derajat keberhasilan seorang individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai peluang yang didapatkan seperti standar produktivitas tenaga kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan

dan disepakati bersama”. (Nitisemito, 2015).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan data dengan menggunakan uji statistik. Skala pengukuran untuk menghasilkan data yang diperoleh menggunakan skala likert. Dengan sampel sebanyak 50 karyawan pada PT Yuri 8 Sejahtera



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dengan jumlah reponden 50 orang , dengan variabel efisiensi kerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) 67,12 nilai minimum 50, maximum 75, dan nilai standar deviasi sebesar 5,878. Untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) 63,60 nilai minimum 43, maximum 75, dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 8,278. Sedangkan variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) 67,26 nilai minimum 57, maximum 75, dan nilai standar deviasi sebesar 5.917.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
EfisiensiKerja	50	25.00	50.00	75.00	3356.00	67.12	5.878
MotivasiKerja	50	32.00	43.00	75.00	3180.00	63.60	8.278
Kinerja	50	18.00	57.00	75.00	3363.00	67.26	5.917
Valid N (listwise)	50						

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2022

Dari hasil korelasi sederhana antara efisiensi kerja (X₁) dengan kinerja (Y) maka didapatkan nilai R sebesar 0.762 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuri 8 Sejahtera. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja yang diberlakukan oleh PT Yuri 8 Sejahtera memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Sederhana X₁ dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.572	3.87285

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2022

Untuk korelasi sederhana antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja (Y) didapat nilai R sebesar 0.635 yang artinya adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuri 8 Sejahtera. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan PT Yuri 8 Sejahtera memiliki pengaruh hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Sederhana X₂ dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.404	.391	4.61627

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2022

Tabel 6. Hasil Uji-F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028.095	2	514.048	35.141	.000 ^b
	Residual	687.525	47	14.628		
	Total	1715.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efisiensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2022

Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel efisiensi kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai $f_{hitung} 35.141 > f_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka diketahui bahwa efisiensi kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan efisiensi kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT Yuri 8 Sejahtera akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya

Tabel 7. Hasil Uji-T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.231	6.269		2.589	.013
	Efisiensi Kerja	.629	.131	.625	4.788	.000
	Motivasi Kerja	.139	.093	.194	1.984	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2022

1. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel efisiensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} 4,788 > t_{tabel} 1,677 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil Uji T dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,984 > t_{tabel} 1,677 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuri 8 Sejahtera

Efisiensi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melalui perbandingan kinerja dengan referensi tingkat kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan (Agus Suharyanto, 2019). Sedangkan efisiensi kerja merupakan bentuk penggunaan komponen biaya, waktu dan tenaga kerja pada setiap kegiatan secara efisiensi untuk mencapai tujuan (Syamsi, 2004). (Miraza, 2004)

Hasil pengujian penulis menemukan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT Yuri 8 Sejahtera. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang diuji secara parsial (uji t) bahwa diperoleh t_{hitung} 4,788 > t_{tabel} sebesar 1,677 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa efisiensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja *karyawan PT Yuri 8 Sejahtera*, hal ini dapat dinyatakan bahwa hubungan antara efisiensi kerja dan kinerja *karyawan* adalah searah atau dengan kata lain apabila efisiensi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Helmy dkk.2020) , (Syam,S.2020) , dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efisiensi kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah daya pendorong yang diberikan untuk menciptakan gairah dalam bekerja untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Andry, 2020). Motivasi kerja adalah pemikiran serta sikap psikologis seorang karyawan dalam meningkatkan energi, penopang aktivitas kegiatan , pembimbing perilaku, dan pemuas kebutuhan (Roni, 2020).

Hasil pengujian penulis menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Yuri 8 Sejahtera. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang diuji secara parsial (uji t) bahwa diperoleh $t_{hitung} 1,984 > t_{tabel}$ sebesar 1,677 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Hasil dari pengujian tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nareswara ,dkk. 2020), (Gardjito, 2014) , dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan

Simpulan

1. Dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yuri 8 Sejahtera.
2. Dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yuri 8 Sejahtera

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Gardjito, A. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 13, p. 6.
- Hasibuan M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara¹
- Helmy, B. J., 2020. *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19 (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Operasional Pt Pelindo Daya Sejahtera Surabaya)*. JEAMS, Volume 2, p. 49.
- Larasati S dan Gilang A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel) Bekasi*.
- Lijan, S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Jakarta Bumi Aksara
- Mangkunegara. P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Roni, A (2020). *Pengantar Manajemen*, Malah : AE Publishing
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suharyanto, dkk (2019). *Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syam, S. (2020). *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 4, p. 133.

- Tessalonika, dkk. (2021). *Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung.*
- Widhianingrum, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI Syariah Magetan.*
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.