

**PENGARUH EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA SALES PT. PARAGON TECHNOLOGY AND
INNOVATION**

(Studi kasus pada sales PT. Paragon Technology And Innovation
Jakarta)

Sri Lestari¹, Livia Fatmarida²
Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta
srisleman68@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui “Pengaruh Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Sales PT. Paragon Technology And Innovation”. Populasi dalam penelitian ini adalah sales di PT. Paragon Technology And Innovation. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan 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 untuk variabel efisiensi kerja dengan menggunakan uji t didapatkan hasil perhitungan thitung 4,788 > ttabel 1,677 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga kesimpulan hasil dari penelitian ini yaitu efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sales, dan hasil perhitungan untuk motivasi kerja yaitu thitung 1,984 > ttabel 1,677 dan nilai signifikan 0,014 < 0,05, hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian korelasi sederhana X1 dan Y didapatkan hasil nilai R 0,762 , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara efisiensi kerja dengan kinerja sales dan berdasarkan nilai uji korelasi sederhana X2 dan Y dengan nilai R 0,635 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja sales. Hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,599, sehingga dapat disimpulkan, bahwa efisiensi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 59,9%, dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kata kunci : Efisiensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

The aim of this research is to know "The Influence of Work Efficiency and Work Motivation on Sales Performance of PT. Paragon Technology And Innovation". The population in this study are sales at PT. Paragon Technology And Innovation. By using a saturated sample of 50 respondents. The analysis in this study used the 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 research results for work efficiency variables using the t test, the calculation results obtained tcount 4.788 > ttable 1.677 and a significant value of 0.000 < 0.05, so the conclusion of the results of this study is that work efficiency has a positive and significant effect on sales performance, and calculation results for motivation work, namely tcount 1.984 > ttable 1.677 and a significant value of 0.014 < 0.05, the results of this study can be concluded that work motivation has a positive and

significant effect on performance. The results of the simple correlation testers X1 and Y obtained the results of the value of R 0.762, it can be concluded that there is a strong and positive correlation between work efficiency and sales performance and based on the simple correlation test values X2 and Y with an R value of 0.635 so it can be concluded that there is a relationship strong and positive correlation between work motivation and sales performance. The result of the coefficient of determination (R²) is 0.599, so it can be concluded that work efficiency and work motivation have an influence on performance of 59.9%, and the remaining 40.1% is influenced by other variables not examined such as compensation, leadership, work discipline .

Keywords: *Work Efficiency, Work Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pandemic covid-19 menyebabkan banyak perusahaan terdampak, begitu pun bagi perkembangan perusahaan kosmetik di Indonesia. Situasi *pandemic* telah mendorong para pelaku industri kosmetik untuk berinovasi, bertransformasi, dan cepat beradaptasi. Hal ini di dorong kuat oleh kontribusi penjualan secara online yang diperkirakan akan mencapai 25% di tahun 2021. Banyak perusahaan kosmetik di Indonesia yang akhirnya mengubah pola bekerja mereka. Banyak perusahaan yang mulai menggunkan teknologi digital di tengah *pandemic covid-19*. Berbagai inovasi dilakukan untuk menjaga operasional perusahaan dan pemasaran produk.

Untuk meningkatkan penjualan dalam kondisi *pandemic* sangat diperlukan adanya efisiensi kerja dan dorongan motivasi kerja baik dari individu, teman kerja maupun pimpinan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh para *sales untuk* untuk meningkatkan semangat dalam melakukan penjualan supaya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tercapai . Didalam kondisi *pandemic* memang sangat sulit bagi sales melakukan penjualan maka diperlukan adanya motivasi. Karena kondisi *pandemic* banyak perusahaan melakukan penjualan melalui on line.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Tesselonika, dkk.2021, hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Larasati, S. 2014 dan Theodora, O. 2015, hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* di PT. Paragon *Technology and Innovation* ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* di PT. Paragon *Technology and Innovation* ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja *sales* di PT.

- Paragon *Technology and Innovation*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *sales* di PT. Paragon *Technology and Innovation*.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Peneliti berharap dapat menjadi sumber informasi untuk memperkaya pemikiran dan wawasan serta menjadi bahan lain untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan nantinya. Selain itu, dapat digunakan sebagai pembandingan antara teori penelitian dengan dunia kerja yang nyata, dan juga dapat digunakan sebagai bahan masukan didalam praktek dunia kerja yang ada hubungannya dengan efisiensi , motivasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, pengetahuan dan pengalaman secara langsung untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.
 - 2) Bagi dunia pendidikan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga informasi yang lebih akurat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen

a. Pengertian Manajemen

“Manajemen adalah ilmu dan seni, yang secara efektif mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan tertentu”. (Hasibuan, 2017:9). *“Manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”*. (George R Terry ,2012:16). *“Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”* (Roni Angger, 2020:2)

b. Manajemen Sumber daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. (Hasibuan, 2017:10). *“Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, organisasi, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan pembelian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan distribusi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”*. (Sinambela, 2017:7). “. (Widodo, 2015:2).

Efisiensi Kerja

a. Pengertian Efisiensi Kerja

“Efisiensi adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang di miliki”. (Susilo, 2013:112). Menurut Soekartawi dalam (Shofiana Syam,2020:6)
“ Efisiensi kerja adalah upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk

pendapatkan produksi yang sebesar besarnya”.

Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.” (Sedarmayanti 2017:154). Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”. (Hafidzi, dkk 109 : 52)

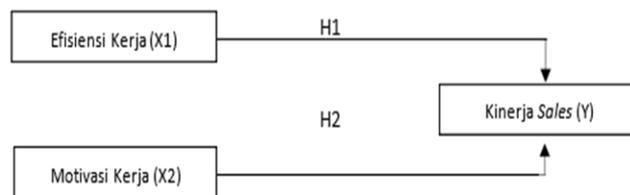
Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja berasal dari istilah "work performance" atau "actuarial performance", yang berarti kinerja atau prestasi kerja seseorang. “Kinerja (prestasi kerja) mengacu pada hasilkerjakualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. (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 hasil keberhasilan seorang individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai peluang seperti standar produktivitas tenaga kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan yangtealh disepakati bersama antara perusahaan dengan karaywan (Rivai & Basri, 2016).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

H1 : Efisiensi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja sales (Y)

H2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja sales (Y)

METODE PENELITIAN

a. Variabel dan Pengukurannya

Berdasarkan kajian teori dan perumusan hipotesis penelitian ini , maka variabel- variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Independen* variabel (variabel bebas)
Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independen* yaitu efisiensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)
2. *Dependen* variabel (variabel terikat)
Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependen* adalah kinerja *Sales*

b. Pengukuran

Skala pengukuran adalah kegiatan yang dilakukan untuk pedoman dalam menetapkan suatu tolak ukur panjang pendeknya interval, sehingga pada pengukuran tersebut dapat menghasilkan suatu data yang akan diperoleh. Untuk pemberian nilai dari setiap hasil yang diberikan oleh responden sehingga pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian

Populasi didalam penelitian ini adalah *sales* di PT. Paragon *Technology and Innovation* dengan jumlah 50 *sales*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 50 *sales* di PT. Paragon *Technology and Innovation*, teknik sampling penelitian ini menggunakan non probabilitas sampling.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (Kuesioner)

Proses pengumpulan data di dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan google form kepada 50 responden, setelah itu diolah menggunakan sistem spss statistics versi 26, kemudian diambil kesimpulan.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

“Uji validitas yaitu mengukur seberapa valid atau tidaknya pertanyaan dari kuesioner”. (Sunnyoto, 2013:114). Untuk mempermudah dalam uji validitas dapat menggunakan analisis faktor yang ada SPSS 26. Uji validitas dapat digunakan teknik korelasi *Product Moment*(r_{xy}) kemudian ditemukan oleh *Pearson* dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

X : Skor Pertanyaan

Y : Skor total

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel

X dan Yn: Jumlah responden

$\sum x$: Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y

b. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah bentuk kestabilan dan konsistennya responden terhadap pertanyaan yang mana merupakan bagian variabel yang tersusun sebagai kuesioner “ (Gunawan, 2020).

Uji reliabilitas penelitian dapat menggunakan bantuan program SPSS 26 dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

Metode Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi data yang sudah terkumpul kemudian dibuat kesimpulan baik secara umum atau khusus. (Sugiyono, 2014:21). Teknik analisis data dengan mendeskripsikan data berdasarkan hasil presentase rata-rata (Mean)

b. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk dapat menyimpulkan sebuah model regresi variabel independent, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017).

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2017:103)

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varian variabel model regresi yang tidak sama. Sebaliknya apabila varian variabel pada model regresi ini memiliki nilai yang sama disebut homoskedastisitas. (Ghozali, 2017:47)

e. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas / *response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas / *predictor* (X1, X2,... Xn). (I Made Yuliara:2016)

f. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana bertujuan untuk mengetahui keeratan suatu variabel independent dengan variabel dependent, suatu variabel bisa dinyatakan berkorelasi bila nilai r berkisar $-1 \leq r \leq 1$ (Kesumawati & Dkk., 2017).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi digunakan agar dapat melihat persentase pengaruh variabel X1, X2 dan Y. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%.$$

h. Uji F

Untuk mengetahui kelayakan data menggunakan uji F. Dalam pengambilan keputusan digunakan uji F (Sujarweni 2018:190)

Ho : Tidak memenuhi kelayakan

Ha : Memenuhi kelayakan

Kriteria :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

i. Uji T

Secara parsial untuk nguji hubungan variabel bebas dengan variabel terkait menggunakan uji t. Taraf signifikan 5%. (Sujarweni:2018:190).

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Ha: ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Kriteria :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Efisiensi Kerja (X1)

No	rhitung	rtabel	keterangan
1	0,489	0,444	Valid
2	0,506	0,444	Valid
3	0,661	0,444	Valid
4	0,667	0,444	Valid
5	0,762	0,444	Valid
6	0,595	0,444	Valid
7	0,777	0,444	Valid
8	0,903	0,444	Valid
9	0,824	0,444	Valid
10	0,675	0,444	Valid
11	0,783	0,444	Valid
12	0,709	0,444	Valid
13	0,867	0,444	Valid
14	0,821	0,444	Valid
15	0,484	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa 15 butir pernyataan r_{hitung} variabel efesiensikerja (X1) $> r_{tabel}$ 0,444, kesimpulannya bahwa 15 butir pernyataan yang digunakan pada variabel efisiensi kerja dianggap valid dan pernyataan tersebut dapat dijadikan bahan instrumen penelitian

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kerja (X2)

No	rhitung	rtabel	keterangan
1	0,707	0,444	Valid
2	0,749	0,444	Valid
3	0,886	0,444	Valid
4	0,833	0,444	Valid
5	0,458	0,444	Valid
6	0,772	0,444	Valid
7	0,449	0,444	Valid
8	0,680	0,444	Valid
9	0,842	0,444	Valid
10	0,779	0,444	Valid
11	0,474	0,444	Valid
12	0,473	0,444	Valid
13	0,775	0,444	Valid
14	0,780	0,444	Valid
15	0,638	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa 15 butir pernyataan r_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) $> r_{tabel}$ 0,444, kesimpulannya bahwa 15 butir pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah valid dan pernyataan tersebut dapat dijadikan bahan instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	rhitung	rtabel	keterangan
1	0,748	0,444	Valid
2	0,928	0,444	Valid
3	0,904	0,444	Valid
4	0,538	0,444	Valid
5	0,830	0,444	Valid
6	0,792	0,444	Valid
7	0,783	0,444	Valid
8	0,928	0,444	Valid
9	0,884	0,444	Valid
10	0,822	0,444	Valid
11	0,679	0,444	Valid
12	0,843	0,444	Valid
13	0,465	0,444	Valid
14	0,843	0,444	Valid
15	0,928	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa 15 butir pernyataan r_{hitung} variabel kinerja (Y) > r_{tabel} 0,444, kesimpulannya bahwa 15 butir pernyataan yang digunakan pada variabel variabel kinerja adalah valid dan pernyataan tersebut dapat dijadikan bahan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efisiensi Kerja (X1)	0,879	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,939	Reliabel
Kinerja (Y)	0,911	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 menyatakan bahwa semua variabel penelitian nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan konsisten atau reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 6. 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, 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa efisiensi kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja (Y) masing-masing responden (N) berjumlah sama yakni 50. Variabel efisiensi kerja (X1) mempunyai nilai rata-rata (mean) 67,12

dengan nilai minimum sebesar 50, dan nilai maximum 75, dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 5,878. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai rata- rata (mean) 63,60 dengan nilai minimum sebesar 43, dab nilai maximum 75, dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 8,278. Variabel kinerja (Y) mempunyai nilai rata-rata (mean) 67,26 dengan nilai minimum sebesar 57, maximum 75, da nilai standar deviasi sebesar 5.917.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.74581385	
Most Extreme Differences	Absolute	.205	
	Positive	.088	
	Negative	-.205	
Test Statistic		.205	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.066 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.062
		Upper Bound	.070

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

Berdasarkan tabel 7 di atas dengan *Monte Carlo* dapat diketahui bahwa nilai si (*Monte Carlo .Sig 2-tailed*) sebesar 0,066 . Karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual ketiga variabel yakni efisiensi kerja, motivasi kerja, dan kinerja terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1(Constant)	16.231	6.269		2.589	.013		
Efisiensi Kerja	.629	.131	.625	4.788	.000	.501	1.996
Motivasi Kerja	.139	.093	.194	1.984	.014	.501	1.996

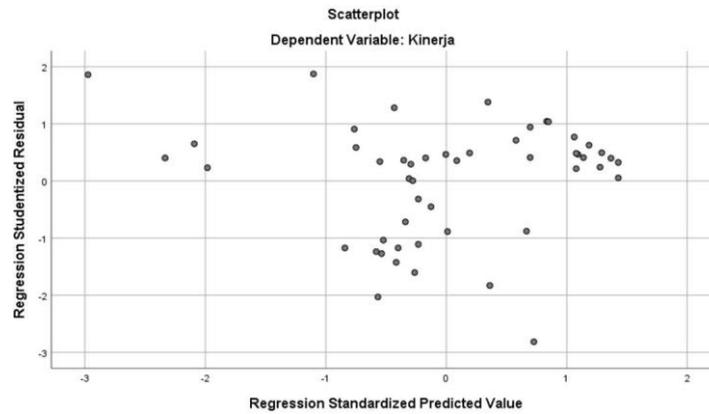
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

Dari hasil tabel 8 pada hasil output di atas diketahui nilai VIF variabel efisiensi kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 1,996 nilai tersebut < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas, serta pada hasil nilai *tolerance* variabel efisiensi kerja dan motivasi kerja adalah 0,501 > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

Berdasarkan gambar 2 yaitu grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada pengujian penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.231	6.269	
Efisiensi Kerja	.629	.131	.625
Motivasi Kerja	.139	.093	.194

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi berganda antara X1 dan X2 didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 16,231 + 0,629 X_1 + 0,139 X_2$$

Penjelasan dari persamaan diatas sebagai berikut:

Nilai = 16,231 artinya apabila tidak ada perubahan pada variabel efisiensi kerja dan motivasi kerja , hasil kinerja sales sebesar 16,231

Nilai = 0,629 dapat diartikan setiap perubahan 1 skor pada hasil efisiensi kerja , maka hasil kinerja sales akan mengalami perubahan skor sebesar 0,629 pada saat motivasi kerja (X₂) sama dengan 0.

Nilai = 0,139 dapat diartikan setiap penambahan 1 skor pada nilai motivasi kerja, maka kinerja *sales* mengalami perubahan skor sebesar 0,139 pada saat efisiensi kerja (X_1) sama dengan 0.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_1 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, 2019

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi sederhana antara efisiensi kerja (X_1) dengan kinerja (Y) mendapatkan nilai R sebesar 0.762 dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan korelasi yang kuat dan positif antara efisiensi kerja terhadap kinerja *sales*.

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_2 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 data : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi sederhana antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y) mendapatkan nilai R sebesar 0.635 dan dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja *sales*.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.582	3.82468

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

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

Dari tabel 12 output diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen efisiensi kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti .

Uji F

Tabel 13. 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, 2019

Dari tabel 13 dapat dijelaskan bahwa variabel efesiensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai $f_{hitung} 35.141 > f_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel efesiensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 14. Hasil Uji - F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.231	6.269		2.589	.013
	Efisiensi Kerja	.625	.131	.625	4.788	.000
	Motivasi Kerja	.135	.093	.194	1.984	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26, 2019

1. Dari tabel 13 dapat dijelaskan bahwa variabel efesiensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 4,788 > t_{tabel} 1,677$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0

- ditolak dan H_a diterima.
2. Dari tabel 13 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 1,984 > t_{tabel} 1,677$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian dari hipotesis pertama mengenai pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja *sales* PT Paragon *Technology and Innovation*, penulis menemukan bahwa efisiensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* PT Paragon *Technology and Innovation*. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa hasil analisa data dan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,788 dan t_{tabel} sebesar 1,677 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dari hasil pengujian berdasarkan hipotesis bahwa variabel efisiensi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja *sales* PT. Paragon *Technology and Innovation*. Secara parsial hasil uji t dengan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar $1,984 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan hasil signifikan $0,014 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Efisiensi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* PT. Paragon *Technology And Innovation*, sesuai hasil pengujian dengan menggunakan uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,778 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan hasil uji korelasi sederhana X1 dan Y sebesar r $0,762$ sehingga dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan korelasi yang kuat serta positif antara efisiensi kerja dengan kinerja *sales*.
2. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* (Y) PT. Paragon *Technology And Innovation*, sesuai hasil pengujian dengan menggunakan uji t nilai t_{hitung} $1,984 > t_{tabel}$ $1,677$ dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, berdasarkan nilai uji korelasi sederhana X2 dan Y dengan nilai r $0,635$, sehingga dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan korelasi yang kuat serta positif antara motivasi kerja dengan kinerja *sales*.

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang di isi oleh *sales* PT. Paragon *Technology And Innovation* bahwa variabel efisiensi kerja dengan skor terendah yaitu sebesar 204 no. 15 dengan pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar tugas saya”. Maka disarankan kepada pimpinan PT. Paragon *Technology And Innovation* untuk memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan *sales* untuk tidak menurunkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang di isi oleh *Sales* PT. Paragon *Technology And Innovation* bahwa variabel motivasi kerja dengan hasil skor terendah yaitu 201 no.5 dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu menerima kritik dan saran dari bawahan”. Maka disarankan kepada pimpinan PT. Paragon *Technology And Innovation* mau menerima kritik / saran dari bawahannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang di isi oleh *Sales* PT. Paragon *Technology And Innovation* bahwa variabel kinerja dengan hasil skor terendah yaitu 211 no. 13 dengan pernyataan “Saya mempunyai ide-ide yang inovatif untuk disampaikan ke pimpinan”. Maka disarankan kepada pimpinan PT. Paragon *Technology And Innovation* agar memberikan kesempatan kepada *sales* untuk memberikan sebuah ide-ide yang inovatif yang dapat meningkatkan pekerjaan, untuk kemajuan perusahaan terutama dalam hal penjualan

Referensi

Al – Qur'an

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agus S, N. S. D. S., 2019. *Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajerial*, Volume 6, p. 70.
- Alex dan Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- 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
- Mahardika, dkk. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*
- Mangkunegara. P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ma'ruf dan Chair U. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar*.
- Nareswara, G. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya Seririt*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 2, p. 217.
- Purwati S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*
- Roni, A (2020). *Pengantar Manajemen*, Malah : AE Publishing
- Sanjaya R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. *PT Refika Aditama*. Bandung.
- Siagian S, (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 16. Penerbit Alfa Beta. 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.
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*

- 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.