

PENGARUH PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS PROSES BONGKAR MUAT DENGAN MENGGUNAKAN MODA KERETA API LOGISTIK (STUDI KASUS PADA PT. KERETA API LOGISTIK CABANG YOGYAKARTA)

Fitri Pebriana, Cundo Harimurti, I Nyoman Purnaya

Program Studi Manajemen Logistik, Fakultas Ilmu Sosial dan Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami^{1,2}

Email : fitripebriana@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords :

Employee Performance
Productivity,
Effectiveness, Logistic
Train

PT. Kereta Api Logistic Courier and Logistics Division through KALOG Express, is serving a goods and documents delivery service with the rage of Java and Bali Island. As for the problems happened in PT. Kereta Api Logistik are limited time, field condition, and lack of employee number. As for the (X) variable used is productivity, and (Y) variable used is effectiveness.

This research used qualitative method. The population in this research is The Head of Yogyakarta Branch and the Porter of Yogyakarta, Pasar Senen, and Jakarta Kota Branch, as 70 persons. The sampling technique used saturated sample, the data collecting technique used is questionnaire and documentation data, then data is processed with the SPSS 25 program statistics analysis.

Based on the result, can be determined that the effect of employee performance productivity on effectiveness is 11,5%, meanwhile 88,5% is affected by the other variables and the result of hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $7,280 > 1,670$ and the value of Sig. $0,004 < 0,05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted so that the employee performance productivity variable affects the effectiveness variable.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek untuk pencapaian keberhasilan dalam bisnis kurir dan logistik adalah barang dapat terdistribusi dengan cepat ke tempat tujuan di mana untuk proses distribusi dapat menggunakan transportasi udara, darat, dan laut. Saat ini, kereta api menjadi andalan transportasi untuk mengirim barang khususnya Pulau Jawa di karenakan kereta api bebas dari kemacetan jalan raya.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil studi kasus di PT. Kereta Api Logistik Divisi *Courier and Logistics* melalui KALOG Express, KALOG Express ini melayani layanan jasa pengiriman barang dan dokumen dengan jangkauan Pulau Jawa dan Bali. Pada penelitian ini, ditemukan adanya permasalahan di Divisi *Courier and Logistics* mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengangkutan barang dari gerbong kereta hingga stasiun tujuan. Ada beberapa faktor yang menjadi hambatan pada proses pengangkutan barang di Cabang Yogyakarta.

Faktor pertama yakni, keterbatasan waktu pada saat bongkar muat yang telah ditetapkan pada Grafik Perjalanan Kereta Api (GAPEKA). Faktor kedua mengenai kondisi lapangan yang tidak memadai dan kurangnya sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan proses bongkar muat barang, permasalahan ini menjadi hambatan untuk melakukan penurunan barang. Faktor ini muncul karena di stasiun muat tidak terdapat *over capping* di Stasiun Yogyakarta. Faktor ketiga, kurangnya karyawan saat melakukan pengangkutan barang terima.

Pengelolaan pengangkutan barang terima bertujuan untuk menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelolah waktu pada proses bongkar muat barang, maka perlu dilakukan pengkajian kegiatan pengangkutan barang yang lebih baik. Penghitungan proses pengangkutan barang yang efektif di area pergudangan ini belum dilakukan dengan baik. Hal ini dikarenakan belum diketahui secara pasti waktu yang efektif pada proses pengangkutan barang terima, serta jumlah alat pemindah (*material handling*) yang dibutuhkan dalam satu rangkaian kereta api. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui waktu efektif proses pengangkutan barang terima dengan cara pemindahan di Stasiun Yogyakarta.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas kinerja karyawan terhadap efektivitas proses bongkar muat dengan menggunakan moda Kereta Api Logistik di PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Logistik

Bowersox (2002:13), Manajemen logistik merupakan proses pengelolaan yang strategis terhadap pemindahan dan penyimpanan barang, bahan baku dan barang jadi dari para supplier, di antara fasilitas-fasilitas perusahaan dan kepada para konsumen.

Produktivitas

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2001:57).

Produktivitas Kinerja Karyawan.

Sinungan (2003), Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal.

Efektivitas

Handoko (2003), Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Teori

Pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yaitu produktivitas kinerja karyawan, terhadap variabel dependen (Y) efektivitas. Berikut ini merupakan gambar dari kerangka teori yang telah dipaparkan dalam penjelasan sebelumnya.

Variabel Independen (X) Produktivitas Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi
4. Kesempatan kerja
5. Kesempatan berprestasi
6. Kebijakan pemerintah
7. Keterampilan karyawan itu sendiri
8. Teknologi
9. Lingkungan dan iklim kerjaan
10. Sikap dan etika
11. Disiplin
12. Tingkat kompensasi (Nitisemito, 2000:146)

Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor (Nitisemito, 2000:72)

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja

Variabel Dependen (Y) Efektivitas

Siagian (1985:32) bahwa efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa hal yaitu:

1. kejelasan tujuan yang hendak dicapai,
2. kejelasan strategi pencapaian tujuan,

3. proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap,
4. perencanaan yang matang,
5. penyusunan program yang tepat,
6. tersedianya sarana dan prasarana kerja,
7. pelaksanaan yang efektif dan efisien,
8. sistem pengawasan
9. pengendalian yang mendidik

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden dalam menjawab sebuah pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2012:142). Data diperoleh melalui kuesioner yang kemudian memvalidasi dengan melakukan wawancara acak terhadap responden melalui telepon, untuk menghindari terjadinya penyimpangan data.

b. Dokumentasi

Penelitian melakukan dokumentasi mengenai gambaran sarana dan prasarana yang tersedia pada saat melakukan proses bongkar muat di Stasiun Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan hasil dokumentasi yang terdapat di berbagai instansi atau lembaga yang terkait. Data ini dapat diperoleh dari hasil studi/penelitian terdahulu dan data-data lain yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek penelitian dalam ruang lingkup suatu wilayah. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah tenaga kerja bongkar muat (porter) yang bekerja di KALOG Express Cabang Yogyakarta dengan jumlah populasi 70 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang telah diteliti Arikunto (2010:117).

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mengambil total jumlah populasi, kadang juga disebut dengan total sampling

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas item, kita mengorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika antara item dengan total item sama atau diatas 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sekaran (2006 : 182), semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik. Secara umum, keandalan <0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Apabila r alpha positif atau $>$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Apabila r alpha negatif atau $<$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,633	12

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,601	8

Berdasarkan tabel 3.5. hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen produktivitas kinerja karyawan adalah sebesar $r_{II} = 0,633$, sedangkan pada instrumen efektivitas adalah sebesar $r_{II} = 0,601$, ternyata nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis Rata-Rata Tanggapan Responden

Jawaban atas pertanyaan dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang mempunyai tingkat penilaian yang gradasi dari yang sangat positif sampai dengan sangat negatif. Kuesioner yang akan mendistribusikan kepada responden, terdiri 5 (lima) alternatif jawaban. Berikut rumus untuk menghitung rata-rata penafsiran responden, dalam buku *Sandfoird Labovid* yang telah diterjemahkan oleh bakrie Siregar (1993:69) sebagai berikut:

$$m = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

- M = Perolehan angka penafsiran
- F = Jumlah responden
- X = Pembobotan
- N = Jumlah Seluruh jawaban

Kemudian nilai rata-rata tersebut dapat diinterpretasikan atas 5 (lima) kriteria interpretasi dengan interval sebagaimana Supranto (2007:65) sebagai berikut :

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Alternatif jawaban}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Sehingga gradasi nilai yang didapat sebagai berikut :

Tabel 3.8. Kriteria Rentang Skala

No	Rentang Skala	Jawaban	
		Produktivitas Kinerja Karyawan	Efektivitas
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 - 2,60	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	3,41 – 4,20	Setuju	Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (2004:88)

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis dengan regresi, dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu, yaitu Uji normalitas. Uji normalitas adalah sebuah cara dalam pengolahan data statistik yang akan digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi sangat baik. Pengujian untuk menentukan data distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan uji statistic non parametik. Uji statistik non parametik yang digunakan adalah uji *one-simple-kolmogorav-smirnov* (1-simpel-K-S) apabila hasilnya menunjukkan probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka variabel distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R_{rjk}(T_c)}{R_{rjk}(G)}$$

Keterangan

F = Bilangan untuk linearitas

$R_{rjk}(T_c)$ = Rerata jumlah kuadrat cocok

$R_{rjk}(G)$ = Rerata jumlah kuadrat kekeliruan

Analisis Koefisien Korelasi

Uji Korelasi adalah sebuah cara dalam pengolahan data statistik yang akan digunakan untuk menganalisa apakah sebuah variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel lainnya. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X1 dan X2 secara serentak terhadap variabel Y. Pada uji korelasi ini semakin R mendekati 1 maka hubungan yang terjadi semakin kuat, sedangkan semakin nilai R mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R² berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Secara logika dapat diketahui bahwa semakin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai R² dapat diperoleh dengan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

(r)² = Koefisien korelasi

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Secara kuantitatif hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependence variabel*) dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan matematis yang disebut dengan persamaan regresi.

Rumus manual analisa regresi sederhana :

$$Y = a + b X$$

Y = Variabel terikat X = Variabel bebas

a = Penduga untuk a (*intersep*)

b = Penduga untuk b (koefisien regresi)

Menghitung Uji-t (Hipotesis)

Pengujian yang akan digunakan untuk menguji signifikansi adalah uji t, yaitu menggunakan rumus uji t, seperti dibawah ini: Rumus Uji T:

$$\frac{\sqrt{-2}}{\sqrt{1-2}}$$

Keterangan:

t = Hasil Uji Tingkat Signifikan

r = Koefisien Korelasi *Pearson*

n = Jumlah *Sample*

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu produktivitas kinerja karyawan terhadap variabel terikat (Y) yaitu efektivitas adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari produktivitas kinerja karyawan terhadap efektivitas.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari produktivitas kinerja karyawan terhadap efektivitas.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Logistik (Kantor Pusat) dengan mengambil data pada PT. Kereta Api Logistik Divisi Courier and Logistics. Dengan melakukan teknik pengumpulan data pada kegiatan proses bongkar muat di KALOG Express Cabang Yogyakarta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Perusahaan

PT. Kereta Api Logistik atau disingkat menjadi KALOG adalah perusahaan dibawah induk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan bidang layanan distribusi logistik berbasis kereta api (KA). KALOG memiliki empat bisnis utama di antaranya, kereta api container, kereta api non container, pengelolaan stockpile dan bongkar muat batu bara, dan kurir. Saat ini layanan logistik terpadu KALOG telah menjangkau Pulau Jawa dan Sumatera serta Bali dan akan diperluas hingga Sulawesi dan Kalimantan untuk layanan KALOG Express.

Profil Divisi Courier and Logistics

PT Kereta Api Logistik Divisi Courier and Logistics melalui KALOG Express, melayani pengiriman barang dan dokumen dengan jangkauan Pulau Jawa dan Bali. Layanan kurir dan kargo juga merupakan unit bisnis yang dikelola melalui KALOG Express. Tingginya permintaan pasar seiring dengan peningkatan pasar e-commerce dan start up business memberikan peluang besar bagi KALOG Express untuk tumbuh. Mengambil peran pada backbone dan menjadi transporter dalam rantai e-commerce, KALOG Express memperluas jangkauan hingga Bali dan Sumatera dan akan secara berkesinambungan diperluas hingga Sulawesi dan Kalimantan.

Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan logistik terpadu, unggul, dan terpercaya.

Misi Perusahaan

- Menyediakan jasa logistik berbasis kereta api dengan solusi door-to-door service
- Mengembangkan bisnis jasa logistik dengan menyelenggarakan layanan minning logistics, warehousing, depot container, dan kurir dalam sistem infrastruktur terpadu
- Membangun kapabilitas dan kredibilitas perusahaan melalui strategi sinergis dengan stakeholders
- Meningkatkan nilai tambah korporasi bagi stakeholders

Produk Usaha

KALOG Express mempunyai layanan pengiriman barang paket, motor, hewan, makanan, dan tanaman antar Pulau Jawa dan Bali. Dengan tipe layanan one night service, dooring to dooring service, dan station to station.

Pembahasan Penelitian

Analisis Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan

Setelah mengetahui karakteristik responden, maka kita dapat melihat bagaimana tanggapan/penilaian responden terhadap produktivitas kinerja karyawan dan efektivitas yang dilakukan oeh karyawan KALOG, berikut ini dari penyebaran kuesioner kepada 70 responden dengan indikator-indikator yang akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13. Rekapitulasi Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta

NO	INDIKATOR	NILAI RS	PERNYATAAN
1	Karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sama	4,24	Sangat Setuju
2	Hasil dari mengikuti <i>training</i> sangat berpengaruh dalam kelancaran kegiatan proses bongkar muat.	3,93	Setuju
3	Karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang sangat berpengaruh pada kelancaran dalam bekerja.	4,36	Sangat Setuju
4	Karyawan mempunyai kesempatan kerja yang sama.	4,13	Setuju
5	Lingkungan dan iklim kerja sudah mendukung dalam peningkatan produktivitas.	4,09	Setuju

6	Faktor cuaca sangat mempengaruhi kinerja	4,24	Sangat Setuju
7	Sikap dan etika kerja karyawan sudah baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku.	4,13	Setuju
8	Tingkat kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi aktivitas proses kegiatan bongkar muat barang.	4,27	Sangat Setuju
9	Kompensasi yang diberikan sangat mempengaruhi semangat bekerja.	4,40	Sangat Setuju
10	Karyawan mendapatkan kompensasi bila bekerja di luar jam kerja	4,14	Setuju
11	Dalam melakukan penyeleksian karyawan harus sesuai dengan pengalaman kerja.	3,70	Setuju
12	Pengawasan kerja terhadap karyawan sudah dilakukan dengan baik.	4,24	Sangat Setuju
	Total Rentang Skala	49,87	
	Jumlah Rata-Rata Skor	4,16	Setuju

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai jumlah rata-rata skor yaitu 4,16, yang dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap efektivitas proses bongkar muat pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta. Meliputi Karyawan mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan, mengikuti *training*, motivasi kerja yang tinggi, kesempatan kerja, lingkungan dan iklim kerja, faktor cuaca, sikap dan etika kerja karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan, kompensasi yang diberikan, Karyawan mendapatkan kompensasi, penyeleksian karyawan dan pengawasan kerja itu sangat mempengaruhi efektivitas proses bongkar muat dan mereka setuju akan hal itu.

Tabel 4.22. Rekapitulasi Efektivitas pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta

NO	INDIKATOR	NILAI RS	PERNYATAAN
1	Perencanaan kerja sudah disusun dengan matang.	4,36	Sangat Setuju
2	Perencanaan kerja yang baik sangat menentukan hasil kerja.	4,34	Sangat Setuju
3	Tersedia sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan dalam bekerja.	4,17	Setuju
4	Tersedianya peralatan <i>hand pallet truck</i> dalam menjalankan proses kegiatan bongkar muat barang.	4,20	Sangat Setuju
5	Pekerjaan sudah dilakukan dengan efektif dan efisien.	4,37	Sangat Setuju
6	Masuk kerja pada saat hari libur mempengaruhi efektivitas kerja dari karyawan.	4,57	Sangat Setuju
7	Sistem pengawasan sudah berjalan dengan baik.	4,24	Sangat Setuju
8	Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan/ kesalahan bagi organisasi maupun karyawan.	4,41	Sangat Setuju
	Total Rentang Skala	34,67	
	Jumlah Rata-Rata Skor	4,33	Sangat Setuju

Sumber: Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai jumlah rata-rata skor yaitu 4,33, yang dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap efektivitas proses bongkar muat pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta, meliputi karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan, mengikuti *training*, motivasi kerja yang tinggi, kesempatan kerja, lingkungan dan iklim kerja, faktor cuaca, sikap dan etika kerja karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan, Kompensasi yang diberikan, karyawan mendapatkan kompensasi, penyeleksian karyawan dan pengawasan kerja itu sangat mempengaruhi efektivitas proses bongkar muat dan mereka sangat setuju akan hal itu.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki ini normal atau tidak, kita dapat menggunakan uji statistik *Shapiro-Wilk* yang memberikan pedoman pengambilan keputusan tentang data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan yakni:

1. Jika nilai Sig. > 0.05, maka data penelitian berdistribusi normal
2. Jika nilai Sig. < 0.05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal

Tabel 4.23. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Produktivitas kinerja karyawan	0,981	70	0,352
Efektivitas	0,967	70	0,060

*. *This is a lower bound of the true significance.*
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Penelitian 2020

Pada tabel *Tests of Normality* menunjukkan pada variabel produktivitas kinerja karyawan mendapatkan nilai sig. 0,352 maka nilai Sig. *Shapiro-Wilk* > 0,05, maka data penelitian tersebut berdistribusi normal. pada variabel efektivitas mendapatkan nilai sig. 0,060 maka nilai Sig. *Shapiro-Wilk* > 0,05, maka data penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki ini linear atau tidak, kita dapat menggunakan uji linearitas yang memberikan pedoman dasar pengambilan keputusan:

1. jika nilai Sig. *Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. jika nilai Sig. *Deviation from linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.24. Hasil Uji Linearitas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Efektivitas * Produktivitas kinerja karyawan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	182,694	16	11,418	2,818	0,002
		<i>Linearity</i>	45,624	1	45,624	11,260	0,001
		<i>Deviation from Linearity</i>	137,070	15	9,138	2,255	0,015
	<i>Within Groups</i>		214,748	53	4,052		
	Total		397,443	69			

Sumber: Penelitian 2020

Pada tabel *ANOVA Table* menunjukkan nilai Sig. **0,015** maka nilai Sig. *Deviation from Linearity* > 0.05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel produktivitas kinerja karyawan dengan efektivitas.

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang diperoleh, maka hasil koefisien korelasi sebagai berikut ini.

Tabel 4.25. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Produktivitas kinerja karyawan	Efektivitas
Produktivitas kinerja karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	1	,339**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,004
	<i>N</i>	70	70
Efektivitas	<i>Pearson Correlation</i>	,339**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,004	
	<i>N</i>	70	70

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

Sumber: Penelitian 2020

Variabel produktivitas kinerja karyawan dapat dianggap memiliki korelasi yang signifikansi terhadap variabel efektivitas. Karena nilai Sig.(*2tailed*) memiliki nilai 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari pada nilai probabilitas (0,05) Sedangkan jika dilihat dari nilai *Pearson Correlation*, memiliki nilai yang lebih besar. Yaitu 0.339 lebih besar dari nilai rtabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa angka 0,339 (33,9%)

dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kinerja karyawan memiliki hubungan yang berkorelasi dengan variabel efektivitas. Karena arah hubungan adalah positif maka semakin baik produktivitas kinerja karyawan maka semakin meningkat efektif proses bongkar muatnya.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk menentukan besaran pengaruh yang dihasilkan antara variabel X (Produktivitas Kinerja Karyawan) terhadap variabel Y (efektivitas) dalam bentuk persen (%).

Tabel 4.26. Nilai Sig. Uji Koefisien Determinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,624	1	45,624	8,818	,004 ^b
	Residual	351,818	68	5,174		
	Total	397,443	69			

a. *Dependent Variable:* Efektivitas
 b. *Predictors:* (Constant), Produktivitas kinerja karyawan

Sumber: Penelitian 2020

Dilihat dari tabel ANOVA^a bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05 (nilai probabilitas). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel efektivitas.

Tabel 4.27. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	0,115	0,102	2,275

a. *Predictors:* (Constant), Produktivitas kinerja karyawan

Sumber: Penelitian 2020

Pada tabel Model Summary menunjukkan nilai R Square sebesar 0,115 atau 11,5% yang berarti variabel produktivitas kinerja karyawan memberikan sumbangan terhadap variabel efektivitas secara simultan sebesar 11,5% sedangkan 88,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, karena adanya keterbatasan waktu.

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antar variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif. Uji regresi linear sederhana ini memberikan pedoman dasar pengambilan keputusan yaitu:

- jika nilai Sig. < 0.05 artinya Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- jika nilai Sig. > 0.05 artinya Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Berdasarkan Tabel 4.26. menjelaskan bahwa nilai Sig. 0,004 < 0,05 artinya Variabel berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai R sebesar 0,115, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,115 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 11,5%.

Tabel 4.28. Hasil Uji Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,650	3,386		7,280	0,000
	Produktivitas kinerja karyawan	0,201	0,068	0,339	2,970	0,004

a. *Dependent Variable:* Efektivitas

Sumber: Penelitian 2020

Dari tabel diatas diperoleh hasil persamaan untuk regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$= 24,650 + 0,201X$$

Peningkatan Efektivitas = 24,650 + 0,201 Produktivitas Kinerja Karyawan. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa jika produktivitas kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta ditingkatkan 2 kali lipat atau sebesar 0,402 maka efektivitas juga meningkat sebesar = 24,650 + 0,402 = 25,052

Uji-t Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.28. menunjukkan variabel Produktivitas Kinerja Karyawan (X) mempunyai thitung sebesar 7,280. Nilai ttabel yang merupakan standar untuk mengambil keputusan hipotesis dengan cara menentukan df. Nilai $df = n - k$.

n = jumlah responden

k = jumlah variabel penelitian

$df = n - k = (70 - 2 = 68)$

Diperoleh nilai ttabel pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,670. Maka dapat ditarik kesimpulan thitung > ttabel atau 7,280 > 1,670 sehingga variabel produktivitas kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas. Besarnya nilai Sig. Juga dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan nilai Sig. Pada Tabel 4.28. menjelaskan bahwa 0,004 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Produktivitas Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap variabel efektivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas kinerja karyawan terhadap efektivitas proses bongkar muat dengan menggunakan moda Kereta Api Logistik di PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji koefisien determinasi menunjukan nilai R Square 11,5%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui pengaruh produktivitas kinerja karyawan terhadap efektivitas adalah sebesar 11,5%, sedangkan 88,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, karena adanya keterbatasan waktu.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukan variabel produktivitas kinerja karyawan (X) mempunyai thitung sebesar 7,280 dengan nilai ttabel pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,670., sedangkan ttabel pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,670. Uji t diperoleh thitung sebesar thitung > ttabel (7,280 > 1,670) dan besarnya nilai Sig. 0,004 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel produktivitas kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel efektivitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat mempengaruhi efektivitas sebesar 11,5%. Maka penulis memberikan saran untuk peneliti yang akan melakukan penelitian di PT. Kereta Api Logistik, sebaiknya peneliti mengambil variabel yang berbeda atau di luar dari penelitian ini, dari sisa hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebesar 88,5% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas penelitian dengan menambahkan teknik wawancara sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2000) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 3, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Bowersox, Donald. (2002). *Manajemen Logistik, Integrasi Sistem Manajemen Distribusi Fisik dan Manajemen Manajerial*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. (2003). *Manajemen*. yogyakarta : BPFEE
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara baru.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagiamana*. Edisi 2, Cetak 5. Jakarta; Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta

Supranto, J. dan Limakrisna, (2007). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Uma, Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.