

**Pengaruh beban kerja dan *time management* terhadap efektivitas kerja selama work from home (wfh) saat pandemi covid-19 dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening**

**Puguh Setya Nugraha<sup>1✉</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, E. Didik Subiyanto<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh beban kerja dan time management terhadap efektivitas kerja selama work from home (wfh) saat pandemi covid-19 dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Bea dan Cukai Sorong Papua Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh ASN di Kantor Bea dan Cukai Sorong Papua Barat. Banyaknya sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 40 responden yang merupakan ASN di Kantor Bea dan Cukai Sorong Papua Barat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, analisis korelasi berganda, regresi linier berganda, uji T dan uji F. Diperoleh hasil olah data berupa : (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja. (2) Time Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja. (3) Beban Kerja dan Time Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Beban kerja; time management; motivasi kerja; efektivitas kerja

***The effect of workload and time management on work effectiveness during work from home (wfh) during the covid-19 pandemic with work motivation as an intervening variable***

**Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of workload and time management on work effectiveness during work from home (wfh) during the COVID-19 pandemic with work motivation as an intervening variable at the Customs and Excise Office of Sorong, West Papua. This study uses quantitative methods. The population in this study were all ASN in the Customs and Excise Office of Sorong, West Papua. The number of samples used in this study was 40 respondents who were ASN at the Customs and Excise Office of Sorong, West Papua. The classical assumption test in this study consists of normality test, reliability test, validity test, normality test, multiple correlation analysis, multiple linear regression, T test and F test. The results of data processing are: (1) Workload has a negative and significant effect on Work Effectiveness. (2) Time Management has a positive and significant effect on Work Effectiveness. (3) Workload and Time Management have a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** Workload; time management; work motivation; work effectiveness

Copyright © 2021 Puguh Setya Nugraha, Kusuma Chandra Kirana, E. Didik Subiyanto

✉ Corresponding Author

Email Address: nugrahapuguh@gmail.com

DOI: 10.29264/jmmn.v13i4.10278

## PENDAHULUAN

Pada tahun 1980, Alvin Toffler memperkenalkan ide bekerja jarak jauh (telework) dalam 3 (tiga) tahap berdasar munculnya “the third wave” (Mungkasa, 2020a). Dimulai pada tahun 1970 sebagai jawaban upaya pengurangan penglaju (commuting) dan konsumsi energi, tahun 1980 bekerja jarak jauh bangkit kembali sebagai pengaturan bekerja leluasa (fleksibel), yang memungkinkan tercipta keseimbangan bekerja dan kehidupan keluarga, kekurangan tenaga terampil terpenuhi, dan ekonomi kawasan pinggiran terpadu dengan pusat kota (Mungkasa, 2020b). Pada tahun 1990an, perhatian lebih banyak terhadap isu desain tempat kerja, pengelolaan fasilitas dan kebutuhan mengelola waktu kerja dan ruang kerja untuk mendorong produktivitas dan efektivitas (Jackson, dan Wielen) dalam (Mungkasa, 2020a).

Sepanjang dekade 70 sampai 80, bekerja jarak jauh di Eropa masih dipandang sebelah mata (Mungkasa, 2020a). Pada waktu itu, ‘telework’ sering disebut dengan istilah ‘electronic homework’, bermakna pekerjaan kantor rendahan dari rumah, baik berdasar kontrak penuh waktu atau paruh waktu (Mungkasa, 2020a). Umumnya berkonotasi negatif. Pekerja jarak jauh dicontohkan sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai anak, terpisah dari komunitas kantor, mengerjakan pekerjaan monoton bagi pemberi kerja. Literatur kritis menggunakan istilah ‘electronic homework’ sebagai ganti ‘telework’ untuk menekankan kondisi awal industri rumahan. Berdasar analisis kritis, wanita berpotensi menjadi pekerja jarak jauh (Jackson dan Wielen) dalam (Mungkasa, 2020b).

Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah telecommuting atau “telework” makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Potter, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan secara telecommuting (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (Siha dan Monroe) dalam (Mungkasa, 2020a).

Asgari menjelaskan pada dekade yang sama, program uji coba bekerja jarak jauh dimulai pada berbagai lokasi di Amerika Serikat dan pada tahun 1990-an banyak negara bagian, pemerintah daerah, dan perusahaan telah menerapkan sistem bekerja jarak jauh. Didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan persaingan bisnis internasional, lebih banyak lagi organisasi yang menerapkan bekerja jarak jauh (Mungkasa, 2020).

Echols dan Shadily berpendapat bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi (MACHMUD, 2013). Barnard mengatakan efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektivitas kerja yang tinggi jika pegawai tersebut mampu mencapai tujuan yang dibebankan pada dirinya (MACHMUD, 2013). Ranganayakulu berpendapat bahwa karyawan yang efektif dalam bekerja adalah karyawan yang seluruh kegiatan kerjanya berlangsung dalam upaya mencapai hasil yang optimal (MACHMUD, 2013). Dengan kondisi tersebut kemampuan karyawan dalam menyesuaikan berbagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan faktor di luar lingkungan kerja akan mendukung dirinya tumbuh sebagai karyawan yang efektif (MACHMUD, 2013).

## METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Atau dengan kata lain, penelitian kuantitatif berangkat dari paradigma teoritik menuju data dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan (Solimun, 2015).

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Jaya, Maryana Kuswandi & Mulyadi, 2012). Populasi dalam penelitian kali ini adalah ASN di lingkungan Kantor Wilayah Bea Cukai Sorong Papua.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Jaya, Maryana Kuswandi & Mulyadi, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode random sampling yaitu sampel yang dipilih tanpa memperhatikan tentang tingkatan yang ada dalam populasi itu, karena sampel yang digunakan adalah 50 orang ASN di lingkungan Kantor Wilayah Bea Cukai Sorong Papua.

Teknik pengambilan data atau metode pengambilan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Anton Bawono, 2006).

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara Kuesioner (angket). Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden (Nawawi dalam Tika, 2006: 60) melalui (Solimun, 2015).

Pengukuran merupakan suatu proses dimana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan (Ghozali, 2006) dalam (Susanty & Baskoro, 2013).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala pengukuran interval. Skala interval adalah memberikan ranking terhadap responden, yang diranking bisa berupa preferensi, perilaku dan sebagainya. Sugiyono (2012:86) dalam (Susanty & Baskoro, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam kuesioner dianggap valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan pengaruh Beban Kerja dan *Time Management* terhadap kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan mempunyai nilai positif, maka variabel tersebut dianggap valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel seperti berikut:

**Tabel 1.**

Hasil pengujian validitas untuk variabel Beban Kerja (X1)			
Variabel/Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Item 1	0.786	0.2573	Valid
Item 2	0.822	0.2573	Valid
Item 3	0.745	0.2573	Valid
Item 4	0.693	0.2573	Valid
Item 5	0.724	0.2573	Valid
Item 6	0.637	0.2573	Valid

Item 1 sampai dengan item 6 merupakan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 40 responden.  $r$  tabel diperoleh dari tabel korelasi product moment dengan sampel sebanyak 40, nilainya sebesar 0.2573. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat dipakai dalam bahan penelitian.

**Tabel 2.**

Hasil pengujian validitas untuk variabel <i>Time Management</i> (X2)			
Variabel/Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Item 1	0.882	0.2573	Valid
Item 2	0.789	0.2573	Valid
Item 3	0.786	0.2573	Valid
Item 4	0.883	0.2573	Valid
Item 5	0.914	0.2573	Valid

Item 1 sampai dengan item 5 merupakan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 40 responden.  $r$  tabel diperoleh dari tabel korelasi product moment dengan sampel sebanyak 40, nilainya sebesar 0.2573. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat dipakai dalam bahan penelitian.

**Tabel 3.**

Hasil pengujian validitas untuk variabel Efektivitas Kerja (Y)			
Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0.925	0.2573	Valid
Item 2	0.949	0.2573	Valid
Item 3	0.923	0.2573	Valid
Item 4	0.866	0.2573	Valid

Item 1 sampai dengan item 5 merupakan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 40 responden. r tabel diperoleh dari tabel korelasi product moment dengan sampel sebanyak 40, nilainya sebesar 0.2573. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat dipakai dalam bahan penelitian.

**Tabel 4.**

Hasil pengujian validitas untuk variabel Motivasi Kerja (Z)			
Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0.887	0.2573	Valid
Item 2	0.885	0.2573	Valid
Item 3	0.824	0.2573	Valid
Item 4	0.778	0.2573	Valid
Item 5	0.810	0.2573	Valid

Item 1 sampai dengan item 5 merupakan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 40 responden. r tabel diperoleh dari tabel korelasi product moment dengan sampel sebanyak 40, nilainya sebesar 0.2573. Dari hasil pengujian data diperoleh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan bersifat valid dan dapat dipakai dalam bahan penelitian.

#### Uji Multicollinearity

Multicollinearity merupakan kondisi di mana terdapat hubungan antara variabel-variabel bebas satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel-variabel dalam hal ini dikatakan tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilai hubungan antar sesamanya sama dengan nol (Anton Bawono, 2006). Untuk dapat mengetahui ada tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

Melihat nilai Tolerance

Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

**Tabel 5.**

Hasil Uji Multicollinearity

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.695	,857		-.812	,422		
1							
Beban Kerja	-.022	,065	-,025	-,332	,742	,578	1,731
Time Management	,401	,097	,464	4,123	,000	,263	3,808
Motivasi Kerja	,449	,091	,531	4,933	,000	,287	3,489

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dari hasil analisis di atas terlihat bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel yakni variabel Beban Kerja, *Time Management*, dan Motivasi Kerja > 0,1 sedangkan nilai VIF dari ketiga variabel menunjukkan hasil < 10, maka dapat diambil disimpulkan bahwa ketiga variabel yang ada dalam penelitian kali ini sudah memenuhi syarat karena tidak terjadinya multikolonieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 6.**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

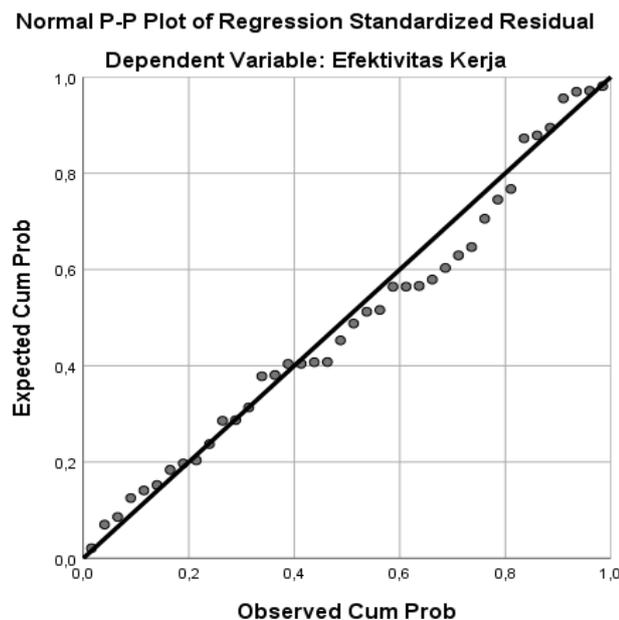
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,454	1,150		,395	,696		
1							
Beban Kerja	,127	,085	,129	1,496	,143	,617	1,620
Time Management	,081	,163	,079	,496	,623	,180	5,569
Efektivitas Kerja	,903	,178	,764	5,062	,000	,201	4,982

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.696, variabel *Time Management* memiliki nilai signifikansi 0.143 dan variabel Efektivitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.623 dimana semuanya  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas untuk ketiga variabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi dikatakan baik apabila mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian kali menggunakan grafik normal plot. Grafik normal plot dapat terlihat dari gambar di bawah ini:



**Gambar 1.**  
 Grafik normal plot

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa plot atau titik-titik dalam grafik menyebar secara beraturan dan juga mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi kesimpulan asumsi normalitas telah terpenuhi dalam penelitian kali ini, sehingga model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji t

Uji t adalah alat yang digunakan untuk melihat tentang pengaruh antara variabel Beban Kerja dan *Time Management* terhadap Efektivitas Kerja secara parsial, hal ini dapat dilihat dari angka beta atau standardized coefficient.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis (Ho): Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hipotesis (Ha): Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Apabila sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Atau

Apabila t Hitung  $> 1.981$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Apabila t Hitung  $< 1.981$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,237$  dan t Hitung sebesar  $1,201 < 1.981$ , sehingga  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi Beban Kerja di lingkungan kerja KPP BC Sorong papua maka akan menurunkan efektivitas kerja. Artinya hipotesis “Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja.

### **Pengaruh Time Management Terhadap Efektivitas Kerja**

Hipotesis ( $H_o$ ): Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hipotesis ( $H_a$ ): Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Apabila sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Atau

Apabila t Hitung  $> 1.981$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Apabila t Hitung  $< 1.981$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 > 0.000$  dan t Hitung sebesar  $6,836 > 1.981$ , sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin baik Time Management ASN di lingkungan kerja KPP BC Sorong papua maka akan menaikkan efektivitas kerja. Artinya hipotesis 4 *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja.

### **Uji F**

Hipotesis ( $H_o$ ): Pelatihan dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hipotesis ( $H_a$ ): Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Kriteria:

Apabila sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Apabila sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Berdasarkan hasil didapatkan angka signifikansi Beban Kerja  $0.237 > 0.05$  dan *Time Management*  $.0.000 > 0,05$  yang berarti bahwa Beban Kerja dan *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Koefisien determinasi**

Besarnya pengaruh Beban Kerja dan *Time Management* terhadap Efektivitas Kerja dapat dilihat dari hasil adjusted R square sebesar 0.719. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel Beban Kerja dan *Time Management* terhadap kinerja sebesar 71.9% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Analisis regresi menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja baik secara simultan maupun parsial dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji regresi linier  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,030	,715		,042	,967
	Motivasi Kerja	,766	,058	,906	13,179	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1Z$$

Dimana:

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi untuk variabel X1

$\beta_2$  = Koefisien Regresi untuk variabel X2

Sehingga hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.30 + 0.766 Z$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui:

Nilai konstanta sebesar 0.30 artinya jika Motivasi Kerja jumlahnya adalah 0, maka Efektivitas Kerja nilainya adalah 0.30; dan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0.766 artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0.30 satuan.

### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja secara parsial, hal ini dapat dilihat dari angka beta atau standardized coefficient dalam tabel 4.11.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis (Ho): Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hipotesis (Ha): Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Apabila sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Atau

Apabila t Hitung  $> 1.981$  maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Apabila t Hitung  $< 1.981$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan t Hitung sebesar  $13.173 > 1.981$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja di lingkungan kerja KPP BC Sorong papua maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

### Koefisien determinasi

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja dapat dilihat dari hasil R square sebesar 0.820 Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja sebesar 82% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut (Ghozali Imam, 2006) analisis jalur adalah bentuk perluasan dari analisis regresi berganda, dengan kata lain analisis jalur yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur mempunyai dua bentuk yaitu, analisis pengaruh secara langsung dan analisis pengaruh secara tidak langsung.

### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil uji hipotesis pertama menggunakan uji t, menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,237$  dan t Hitung sebesar  $1,201 < 1.981$ , sehingga Ho diterima dan Ha ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi Beban Kerja di lingkungan kerja KPP BC Sorong papua maka akan menurunkan efektivitas kerja. Artinya hipotesis 4 "Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Dari hasil uji hipotesis kedua menggunakan uji t, menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 > 0.000$  dan t Hitung sebesar  $6,836 > 1.981$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin baik Time Management ASN di lingkungan kerja KPP BC

Sorong papua maka akan menaikkan efektivitas kerja. Artinya hipotesis 4 Time Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja.

Dari hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F didapatkan angka signifikansi Beban Kerja  $0.237 > 0.05$  dan Time Management  $.0.000 > 0,05$  yang berarti bahwa Beban Kerja dan Time Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh Beban Kerja dan *Time Management* terhadap Efektivitas Kerja dapat dilihat dari hasil adjusted R square sebesar 0.719. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel Beban Kerja dan *Time Management* terhadap kinerja sebesar 71.9% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anton Bawono. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.*
- Ghozali Imam. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Badan Penerbit UNDIP.
- Jaya, Maryana Kuswandi, D., & Mulyadi, E. S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Manajemen, 10*(1), 1038–1046.
- MACHMUD, R. (2013). Peranan penerapan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai lembaga pemasarakatan narkotika (lapastika) bollangi kabupaten gowa. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar, 9*(3), 409–421.
- Mungkasa, O. (2020a). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4*(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mungkasa, O. (2020b). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers, 3*(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *IAIN SALATIGA.*
- Solimun. (2015). *Metode Penelitian.* 29–40.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 7*(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>