

Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim

Rutsiana Paulin Ambarita¹, Reina Damayanti², Nisa' Ulul Mafra³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rutsianaambarita17@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hipotesis pengaruh Manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pacific Global Utama. Teknik pengambilan sampel adalah rumus *Proportionate stratified random sampling* didapatkan hasil jumlah sampel pada penelitian ini 65 responden. Skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji coba instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis menggunakan *SPSS Versi 22*. Hasil Uji t variabel manajemen waktu (X_1) dengan nilai signifikan $0,323 > 0,05$ dan Kemampuan kerja (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial manajemen waktu (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. Dari hasil pembahasan uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh sangat signifikan antara variabel bebas yaitu manajemen waktu (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2), terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci: Manajemen waktu, kemampuan kerja dan produktivitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and test the hypothesis of the effect of time management and work ability on employee productivity at PT. Major Global Pacific. The sampling technique is the proportional stratified random sampling formula to get the results of the number of samples in this study 65 respondents. The measurement scale uses a Likert Scale. The data analysis techniques used were instrument testing, classical assumption test, multiple linear analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis and hypothesis testing using SPSS Version 22. T test results for time management variable (X_1) with a significant value of $0.589 > 0.05$. and workability (X_2) with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be said that partially time management (X_1) has no effect on employee productivity and the work ability variable (X_2) has a significant effect on employee productivity (Y) at PT. Pacific Global Utama Tanjung Lalang Village, Muara Enim Regency. From the results of the discussion of F simultaneously obtained a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus it can be said that together there is a very significant effect between the time management variable (X_1) and the work ability variable (X_2), on employee productivity (Y) at PT. Pacific Global Utama Tanjung Lalang Village, Muara Enim Regency.

Keywords: Time management, Work ability, employee productivity.

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak, seiring berjalannya perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Sumber daya manusia



merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia di perusahaan akan bekerja dengan baik dalam menghasilkan barang atau jasa apabila mereka mempunyai manajemen waktu dan kemampuan kerja yang baik terhadap pekerjaan tersebut.

Humes (Adebisi 2013:779) mendefinisikan *Time management* sebagai suatu seni mengatur, mengorganisasikan, menjadwalkan, serta menganggarkan waktu seseorang untuk menghasilkan kerja lebih efektif dan produktif. *Time management* yang bagus tidak berarti melakukan banyak pekerjaan, melainkan berfokus pada tugas dan membuat perbedaan, mengelola waktu secara baik, yang akan membantu merasa relaks, fokus, dan terkontrol.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja, Blanchard & Hersey (Wuwungan 2013:77) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja secara sungguh-sungguh bekerja sesuai bidang keahlian.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Edy Sutrisno (Sunarsi 2018:69) berpendapat bahwa secara teknis Produktivitas merupakan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

PT. Pacific Global Utama (PGU) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara atas suatu wilayah seluas 1.485 Hektar, dengan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Muara Enim No 219/KPTS/TAMBEN/2012 tanggal 10 Februari 2012.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan produktivitas karyawan di PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang, Kabupaten Muara Enim. Memiliki kaitan yang erat dengan kemampuan kerja karyawan dan manajemen waktu karena dalam menjalankan tanggung jawab, kurangnya penerapan *Time Management* yang baik sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Manajemen waktu

Atkinson (Faroh, Yulianti, & Pamungkas 2019:224) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah sebagai suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan seorang individu yang dilakukan secara terencana agar individu tersebut dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya.

Ziekye (Peter 2020: 203) berpendapat bahwa Manajemen waktu adalah tindakan atau proses melakukan kontrol yang disadari atas jumlah waktu yang digunakan untuk aktivitas tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi atau produktivitas. Maganga (Peter 2020:203) Manajemen waktu yang tepat terbukti ketika tujuan dan proyek diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen waktu adalah kemampuan karyawan menerapkan penggunaan waktu dengan efisien dan efektif sehingga tujuan yang sudah dirancang dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dapat selesai dengan waktu yang lebih singkat.

- Indikator manajemen waktu (Madura:2007)
 - a) Menyusun prioritas

- b) Menyusun tujuan
- c) Membuat jadwal

2. Pengertian Kemampuan kerja

Horas (Arif, Maulana & Lesmana 2020:107) Mengemukakan bahwa Kemampuan adalah Kapasitas seorang Individu untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan, Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan dengan itu, karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Blanchard (Syardianto 2014:3) berpendapat mengenai kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara bersungguh sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja adalah Kemampuan karyawan yang kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda, untuk melaksanakan berbagai tugas sesuai bidang keahlian, keterampilan, dan penguasaan prosedur dan metode kerja perusahaan.

- Indikator kemampuan kerja (Syardianto, 2014:3):
 - a) kemampuan teknis,
 - b) kemampuan konseptual,
 - c) kemampuan sosial.

3. Pengertian Produktivitas Karyawan

Sinungan (Putra & Sobandi 2019:129) menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas produktivitas juga penting diperhatikan. Secara umum produktivitas adalah ukuran *efisiensi* produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk.

Hasibuan (Sunarsi, 2018:69) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Demikian disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bukan sekedar fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas karyawan dalam menghasilkan dan meningkatkan barang atau jasa.

- Indikator produktivitas karyawan Sutrisno:
 - a) kemampuan
 - b) semangat
 - c) meningkatkan hasil yang dicapai
 - d) pengembangan diri
 - e) efisiensi.

C. METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif kausal. Sugiyono (2019:15) berpendapat metode kuantitatif adalah metode yang penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui hubungan antar variabel sehingga dapat menarik kesimpulan untuk menjelaskan suatu keadaan dengan teori yang ada.



1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri variabel bebas (independen) yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X, dalam penelitian ini adalah Manajemen Waktu (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan variabel terikat (dependen) yang disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang tergantung atau yang berpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel (Y), dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT.Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim dengan jumlah populasi sebanyak 184 orang.

b) Sampel

Artikel Ilmiah ini mengambil populasi dari karyawan PT. Pacific Global Utama dengan jumlah sebanyak 184 Karyawan, dan didapatkan sampel sebanyak 64,7887, dibulatkan menjadi 65 responden. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yang diteliti yaitu menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi 10%.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:142) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian itu sendiri adalah untuk memperoleh data, teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a) Kuisisioner

Sugiyono (2019:142) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b) Dokumentasi

Sugiyono (2019:240) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara.

4. Teknik Analisis Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat, Produktivitas Karyawan (Y), sementara variabel bebas Manajemen Waktu (X_1), dan Kemampuan Kerja (X_2). Menurut Sugiyono (2019:192) formula untuk regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Nilai Konstanta

X_1 = Manajemen waktu

X_2 = Kemampuan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

b) Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan analisis koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2019:138) koefisien determinasi (R^2) Adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau X (bebas) terhadap variabel (terikat).

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Secara Parsial)

Priyatno (2018:121) menjelaskan uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis: Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Uji F (Secara Simultan)

Priyatno (2018:119) Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini , untuk mengetahui apakah variabel faktor-faktor pelayanan jasa berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap keputusan pembelian. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Priyatno (2018:121) menyatakan bahwa uji validitas ialah untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara membandingkan nilai $\text{sig} \alpha = 5\%$, dan nilai sig dibawah 0,05%. Maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat begitupun sebaliknya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product moment Pearsons*, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 2.2.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas manajemen waktu dihitung menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach* memakai bantuan program SPSS versi 22, membandingkan koefisien (α) = 0,60, dengan ketentuan jika koefisien (α) *cronbach* > 0,60 maka 0,935 > 0,60 dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas Kemampuan kerja dihitung menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach* memakai bantuan program SPSS versi 22, membandingkan koefisien (α) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien (α) *cronbach* > 0,60 maka 0,719 > 0,60 dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas produktivitas karyawan dihitung menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach* memakai bantuan program SPSS versi 22, membandingkan koefisien (α) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien (α) *cronbach* > 0,60 maka 0,983 > 0,60 dinyatakan reliabel.



3. Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

Variabel	Monte Carlo. (2- Sig tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Manajemen waktu	0,225	0,05	Normal
Kemampuan kerja	0,125	0,05	Normal
Produktivitas karyawan	0,117	0,05	Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil (Monte Carlo sig 2-tailed) Sebesar 0,225 untuk variabel (X_1), 0,125 variabel (X_2), dan kemudian variabel (Y) yaitu, 0,117 yang Signifikan dari 0,05 sehingga menilai residual tersebut normal.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Manajemen Waktu	0,997	1,003
Kemampuan Kerja	0,997	1,003

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas yang meliputi Manajemen waktu (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,997 > 0,1$. Selain itu nilai VIF variabel manajemen waktu (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) $1,003 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Manajemen Waktu	0,840	$> 0,05$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,60	$> 0,05$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent variable: RES2: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel manajemen waktu (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) Lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.780	16.275	
Manajemen Waktu	-,229	,367	-,070
Kemampuan Kerja	,976	,236	,463

Berdasarkan tabel diatas berikut persamaan regresi dari hasil pengujian hipotesis: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$,
maka $Y = 16.780 - 0,229X_1 + 0,976X_2$

$\alpha = 16.780$ artinya Jika variabel manajemen waktu dan kemampuan kerja nilainya 0, maka nilai variabel produktivitas karyawan adalah 16.780.

$b_1 =$ Koefisien regresi variabel manajemen waktu bernilai negatif sebesar -0,229 artinya, apabila manajemen waktu meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan menurun sebesar -0,229 satuan dimana kemampuan kerja konstan. $b_2 =$ Koefisien regresi variabel kemampuan kerja bernilai positif sebesar 0,976. Artinya apabila kemampuan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan mengingkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,976 satuan dimana manajemen waktu konstan.

7. Uji Koefisien Korelasi & Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	193.	13,456

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0.219 yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 21,9% yang artinya manajemen waktu (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dipengaruhi dan dijelaskan oleh produktivitas karyawan (Y) dan 78,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti efektivitas kerja, disiplin kerja, dll.

Untuk melihat tingkat hubungan manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel koefisien r, nilai koefisien korelasi (R^2) yaitu 0,468 dengan derajat korelasi 0,40 – 0,599, hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan memiliki nilai Sedang, sehingga memiliki hubungan yang positif.

8. Uji t (Secara Parsial)

Tabel Uji t (Secara Parsial)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Manajemen waktu	0,589	0,05	Tidak berpengaruh
Kemampuan kerja	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukkan variabel manajemen waktu dengan nilai sig 0,589 > 0,05, dapat disimpulkan tidak berpengaruh, dan untuk variabel kemampuan kerja nilai sig 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh antara variabel –variabel bebas yaitu manajemen waktu (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.



9. Uji F (Secara Simultan)

Tabel Uji F (secara simultan)

Komponen	Sig	Keterangan
Manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan	0,000 0,05	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), berpengaruh sangat signifikan antara variabel-variabel bebas yaitu manajemen waktu (X1), dan kemampuan kerja (X2), terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

E. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel Manajemen waktu nilai Sig $0,589 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel Manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen waktu tidak adanya pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Meskipun dengan diterapkannya manajemen waktu, namun belum bisa dikatakan berjalan efektif dikarenakan berbagai faktor seperti kurangnya disiplin waktu, tidak dapat menguasai manajemen stress, kurang fokus, dll.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani, Afandi, dan Nurbaya (2019) yang berjudul pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Jatim Selatan Malang, yang menyatakan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel Kemampuan kerja nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang ada, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Dewi, Suryani dan Adhika (2016) yang berjudul pengaruh pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Wenag Indah menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan.

3) Pengaruh Manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

Hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan perhitungan model summary nilai R square sebesar 0,219 sehingga dalam penelitian ini manajemen waktu dan kemampuan kerja dapat menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 0,219 dan 78,1 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis koefisien korelasi berdasarkan perhitungan model summary nilai R adalah sebesar 0,468 yang menunjukkan bahwa nilai korelasi manajemen waktu (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan derajat hubungan korelasi 0,40 – 0,599 yang bernilai **sedang** dan memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (Simultan). Terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu manajemen waktu (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

Hasil penelitian ini menyatakan manajemen waktu dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pacific Global Utama, manajemen waktu yang efektif, dengan didampingi kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur perusahaan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari peneliti mengenai pengaruh Manajemen waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

- a. Hasil dari penelitian ini memiliki nilai Sig $0,589 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa manajemen waktu secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.
- b. Hasil dari penelitian ini memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.
- c. Dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran yang sehingga digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

- a. Semua Karyawan yang ada di PT. Pacific Global Utama tetap memperhatikan dan menerapkan manajemen waktu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di Perusahaan.
- b. Sebaiknya pemanfaatan waktu dapat dipertahankan, dan jika mampu untuk waktu kedepan dapat ditingkatkan lagi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih terstruktur.



- c. Sebaiknya pimpinan PT. Pacific Global Utama memberikan kegiatan Training/ pelatihan kerja, Sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan pada Perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebisi, J. F. (2013). Time management practices and its effect on business performance. *Canadian Social Science*, 9(1). Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canada,
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Blanchard & Hersey (2014). *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani pasolog. Alfabeta, Bandung.
- Faroh W.N, Yulianti D. M & Pamungkas, I.B (2019). Meraih masa depan dengan meningkatkan motivasi dalam hal manajemen waktu dirumah amalia. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana mengabdikan untuk Negri*, 1, 224.
- Madura, J. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba empat, hal 419
- Nurbaya, S., Afandi, Y., & Wardani, T. I. (2020). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja di PT Telkom wilayah telekomunikasi jati Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(2), 191-195.
- Peter, AR, & Mbah, S. (2020). Manajemen waktu dan produktivitas karyawan Perusahaan Manufaktur di Nigeria. *Jurnal Internasional Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 200-212.
- Priyatno, D. (2018). *Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Cetakan Kesatu.
- Putra Y. D. & Sobandi, A (2019). Pengembangan Sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, volume 4, no 129. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82
- Syardianto, Djumandi, Bambang.(2014). *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan komunikasi informatika*, Kabupaten Kutai Timur, Samarinda: Universitas Mulawarman Samarinda.
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).