

## PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN SUBWAY DISTRIK 7

### *[The Effect of Work Productivity on Employee Performance at Subway Restaurants in District 7]*

Larasati<sup>1</sup>, Julia Ratnawulan Skawanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor, [larasati.ramadhina31@gmail.com](mailto:larasati.ramadhina31@gmail.com)

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor, [juliaratnawulan@gmail.com](mailto:juliaratnawulan@gmail.com)

#### INFO ARTIKEL

#### ABSTRACT

Diterima

Disetujui

Tersedia Secara Online

*This study aims to analyze the effect of work productivity on employee performance at Subway Restaurants District 7, encompassing the areas of South Jakarta, Depok, South Tangerang, and Bogor. Work productivity is a critical factor in determining employee performance, especially in the context of high job rotation and operational demands. The study employs a quantitative approach using simple linear regression analysis to identify the relationship between work productivity as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The findings reveal indicate  $H_1$  that work productivity has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0,000 ( $< 0,05$ ) and a coefficient of determination (R-Squared) of 39%. Validity and reliability tests confirm that all items are valid ( $r_h > r_t$ ) and reliable (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ). Additionally, the classical assumption tests indicate that the data are normally distributed and free from heteroscedasticity.*

*Keywords : Subway Restaurants in District 7, Work Productivity, Employee Performance*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Subway Distrik 7 yang mencakup wilayah Jakarta Selatan, Depok, Tangerang Selatan, dan Bogor. Produktivitas kerja merupakan elemen penting dalam menentukan kinerja karyawan, terutama dalam konteks rotasi penempatan bekerja yang tinggi dan tuntutan operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi hubungan antara produktivitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan terdapat  $H_1$  bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien determinasi (R-Squared) sebesar 39%. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan reliabel (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ). Uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan bebas heteroskedastisitas.

Kata Kunci: Restoran Subway Distrik 7, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan *output* yang optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia secara maksimal.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi, sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Karyawan yang produktif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada Restoran Subway Distrik 7, terjadi tingkat rotasi karyawan yang tinggi termasuk di cabang-cabang restorannya. Rotasi penempatan karyawan sering kali terjadi untuk memenuhi kebutuhan operasional, terutama ketika perusahaan membuka cabang baru. Beberapa karyawan berpengalaman sering dipindahkan untuk mendukung operasional di lokasi baru, sementara di lokasi sebelumnya terjadi kekurangan tenaga kerja.

Ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja pada karyawan yang tersisa. Tuntutan kerja yang tinggi, termasuk tekanan untuk mencapai target perusahaan, akan berdampak pada produktivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Ketika beban kerja semakin berat, karyawan sering merasa kesulitan menjaga kualitas kerjanya, dan hal ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Kondisi tersebut juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, terutama jika merasa kurang mendapatkan waktu istirahat yang memadai atau fleksibilitas dalam jadwal kerja. Dalam jangka panjang, hal ini bisa berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Costantini dan Arianna (2022) menyatakan bahwa dengan adanya sistem penghargaan dan hukuman akan membuat karyawan dapat meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan dan mencari cara efektif untuk mengatasi pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada Restoran Subway Distrik 7 yang memiliki wilayah Jakarta Selatan, Depok, Tangerang Selatan, dan Bogor sebagai objek penelitian. Melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Subway Distrik 7. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

## KAJIAN LITERATUR

### ***Theory of Planned Behaviour (TPB)***

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah salah satu ilmu yang berkaitan dengan atau melibatkan kombinasi faktor sosial dan psikologis "Socio-Psychological" yang digunakan untuk mempelajari perilaku manusia (Zinoubi Ghali, 2022). Teori ini dikembangkan oleh Icek Azjen pada tahun 1985 dan telah menjadi salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam memahami perilaku manusia, termasuk perilaku di lingkungan kerja.

Tiga faktor utama TPB:

1. *Attitude towards Behaviour* (Sikap terhadap Perilaku): evaluasi positif atau negatif individu terhadap suatu perilaku. Sikap awal seperti kepuasan kerja, memengaruhi niat seseorang untuk berperilaku.
2. *Subjective Norm* (Norma Subjektif): tekanan sosial yang memengaruhi keputusan individu untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan pendapat orang-orang penting di sekitarnya.
3. *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Perilaku Persepsi): persepsi individu terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan suatu perilaku, termasuk kepercayaan pada kemampuan dan sumber daya dimiliki.

TPB memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana faktor psikologis dan sosial memengaruhi produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

### ***Theory of Expectancy (Teori Harapan)***

*Theory of Expectancy* Vroom tahun 1964 (Zboja, James J et al., 2020) menyatakan bahwa individu mengevaluasi pilihan dan membuat keputusan berdasarkan pilihan yang diyakini akan mengarah pada hasil pribadi yang paling diinginkan, dengan tujuan mengoptimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit. Sebagai teori kognitif motivasi, teori ini berfokus pada perilaku manusia yang dianggap rasional secara subjektif dan didasarkan pada tiga konsep inti yaitu harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*) yang bergabung untuk menciptakan kekuatan motivasi (*Motivational Force*) dan mendukung perilaku manusia. Teori ini diarahkan pada peran pekerjaan, pilihan yang dibuat, kepuasan terhadap peran, dan tingkat kinerja dalam peran kerja yang dipilih.

Tiga komponen utama:

1. *Expectancy* (Harapan): keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan atribut individu.
2. *Instrumentality* (Instrumentalitas): keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diharapkan, seperti penghargaan atau promosi.
3. *Valence* (Valensi): orientasi afektif terhadap hasil tertentu, di mana valensi positif muncul ketika hasil yang diinginkan tercapai.

*Theory of Expectancy* mendukung *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dalam penelitian ini karena memberikan penjelasan mendalam mengenai faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, khususnya dalam konteks produktivitas kerja dan dengan menggabungkan kedua teori tersebut penelitian ini memberikan gambaran bagaimana harapan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Subway Distrik 7.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang tekah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui sikap mental yang selalu mencari perbaikan, hubungan kerja yang baik, dan motivasi tinggi. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi:

- Pelatihan, kesehatan mental dan fisik, hubungan kerja, motivasi, pendidikan, disiplin, keterampilan teknis, dan sikap kerja.
- Penghasilan, teknologi, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, dan jaminan sosial juga memainkan peran penting.

### Kinerja Karyawan

Menurut Raza dan Ali (2020) Kinerja Karyawan dapat dilihat dan diukur dari seberapa besarnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan kerjanya dengan baik tanpa meninggalkan kekeliruan dan kesalahan mendasar dalam teknik menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meskipun pekerjaan yang diberikan sering kali menyesuaikan keahlian dan kompetensi tetapi masih ada pun pekerjaan yang cukup sulit untuk diselesaikan. Situasi ini menandakan karyawan harus diberi beban kerja/produktivitas kerja yang lebih seimbang agar memiliki semangat dan motivasi yang tinggi guna mampu mendapatkan output yang maksimal.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam periode tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi:

- Motivasi, penghargaan dan hukuman, rasa percaya diri, komunikasi, dan kepemimpinan yang baik.
- Sistem karir dan perilaku individu juga menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja yang produktif dan kondusif.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji secara empiris pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, yang akan mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel independen (produktivitas kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Restoran Subway Distrik 7, dengan sampel sebanyak 73 responden yang dipilih melalui teknik survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis Skala Likert 5-point, di mana responden diminta menilai pernyataan tertentu berdasarkan tingkat kesetujuan mereka.

Kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel yang relevan, memungkinkan pengumpulan data kuantitatif yang objektif, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Produktivitas Kerja	<i>Output/Outcome</i> (Referensi: Bernadin & Russell 1993, yang menekankan kuantitas dan kualitas output sebagai indikator produktivitas)	Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja	Skala Likert	1,2,3,4,5,6
	Efisiensi (Referensi: Taylor 1911 dalam <i>Scientific Management</i> )	Penggunaan waktu kerja secara efektif, Pengelolaan sumber daya secara efisien	Skala Likert	7,8,9,10,11,12
	Efektivitas (Referensi: Drucker 1999 dalam <i>Management Tasks, Responsibilities, Practices</i> )	Pencapaian target kerja sesuai standar operasional (SOP)	Skala Likert	13,14
Kinerja Karyawan	Kinerja Individual (Referensi: Campbell 1990 dalam <i>Model of Job Performance</i> )	Adaptabilities, Kerjasama tim, Komitmen terhadap tugas	Skala Likert	1,2,3,4
	Kualitas Layanan (Referensi: Parasurama et al. 1988 dalam <i>SERVQUAL Model</i> )	Keandalan, Daya tanggap, dan Perhatian terhadap pelanggan	Skala Likert	5,6
	Komitmen Karyawan (Referensi: Meyer & Allen 1991 dalam <i>Organizational Commitment Theory</i> )	Komitmen afektif, Berkelanjutan, dan Normatif	Skala Likert	7,8,9,10,11,12,13

Sumber: Data Olah Penelitian (2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyajikan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan *Software SPSS*. Hasil analisis disajikan secara menyeluruh, disertai interpretasi yang berfokus pada implikasi bagi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Restoran Subway Distrik 7.

Tabel 4.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden

No.	Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Usia	20-25 tahun	58 responden	79,5%
		26-30 tahun	13 responden	17,8%
		31-35 tahun	2 responden	2,7 %
		>35 tahun	0	-

2	Jabatan	Restaurant Manager	4 responden	5,5%
		Supervisor	15 responden	20,5%
		Full-time Staff	22 responden	30,1%
		Part-time Staff	8 responden	11%
		Lainnya	24 responden	32,9%
3	Lama Bekerja	< 1 tahun	13 responden	17,8%
		1-3 tahun	54 responden	74%
		> 3 tahun	6 responden	8,2%

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Mayoritas responden (79,5%) berada pada rentang usia 20-25 tahun, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih fokus pada kelompok usia muda. Hanya terdapat sedikit responden yang berusia di atas 30 tahun, maka hal ini mengidentifikasi bahwa populasi penelitian cenderung lebih muda. Sebagian besar responden (61,1%) bekerja sebagai *full-time Staff* atau *part-time Staff*. Ini menunjukkan bahwa penelitian lebih banyak melibatkan karyawan tingkat operasional.

Sebanyak 74% responden telah bekerja selama 1-3 tahun, hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang masih tergolong baru dalam bidang tersebut. Hanya 8,2% responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, hal ini mengidentifikasi bahwa penelitian ini lebih fokus pada karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif singkat.

## Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

### a. Uji Validitas

#### Produktivitas Kerja

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (X)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai $r$ hitung	$r$ tabel 73 (5%)	Sig (0,05)	Ket
Produktivitas Kerja (X)	1	0.274	0.1914	0.019	Valid
	2	0.570	0.1914	0.000	Valid
	3	0.755	0.1914	0.000	Valid
	4	0.382	0.1914	0.000	Valid
	5	0.264	0.1914	0.019	Valid
	6	0.668	0.1914	0.000	Valid
	7	0.674	0.1914	0.000	Valid
	8	0.547	0.1914	0.000	Valid
	9	0.625	0.1914	0.000	Valid
	10	0.492	0.1914	0.000	Valid
	11	0.664	0.1914	0.000	Valid
	12	0.620	0.1914	0.001	Valid
	13	0.593	0.1914	0.024	Valid
	14	0.658	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (X) mempunyai

nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (5% , dari item total  $73 = 0,1914$ ) dan nilai signifikan yang diperoleh  $<$   $0,05$  sehingga seluruh item pertanyaan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya.

### Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai $r$ hitung	$r$ tabel 73 (5%)	Sig (0,05)	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.663	0.1914	0.000	Valid
	2	0.666	0.1914	0.000	Valid
	3	0.799	0.1914	0.000	Valid
	4	0.750	0.1914	0.000	Valid
	5	0.581	0.1914	0.000	Valid
	6	0.724	0.1914	0.000	Valid
	7	0.792	0.1914	0.000	Valid
	8	0.758	0.1914	0.000	Valid
	9	0.795	0.1914	0.000	Valid
	10	0.821	0.1914	0.000	Valid
	11	0.805	0.1914	0.000	Valid
	12	0.576	0.1914	0.000	Valid
	13	0.463	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (5% , dari item total  $73 = 0,1914$ ) dan nilai signifikan yang diperoleh  $<$   $0,05$  sehingga seluruh item pertanyaan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

#### Produktivitas Kerja

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	14

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,809 dan nilai signifikan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan data di atas reliabel untuk digunakan

karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,809 > 0,60$ ). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut **RELIABEL** dalam kategori tinggi dan responden cenderung memberikan jawaban konsisten pada semua item yang berkaitan dengan variabel produktivitas kerja.

### Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	13

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,911 dan nilai signifikan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan data di atas reliabel untuk digunakan karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,911 > 0,60$ ). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut **RELIABEL** dalam kategori tinggi dan responden cenderung memberikan jawaban konsisten pada semua item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan.

### Uji Statistika Deskriptif

Tabel 4.8 Uji Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja	73	14.00	70.00	52.8767	7.67924
Kinerja Karyawan	73	29.00	65.00	54.1644	8.08293
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Variabel Produktivitas Kerja (X) memiliki nilai minimum 14 dan nilai maksimum 70, hal ini menjelaskan bahwa variasinya sangat tinggi dan sangat rendah. Nilai rata-rata tingkat produktivitas kerja adalah 52,87 dan standard deviasi bernilai 7,679 maka besar data penyebarannya.
- 2) Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 29 dan nilai maksimum 65, hal ini menjelaskan bahwa variasinya sedikit lebih tinggi dibanding produktivitas kerja. Nilai rata-rata tingkat kinerja karyawan adalah 54,16 dan standard deviasi bernilai 8,082 maka besar data penyebarannya.

**Uji Asumsi Klasik (Normalitas dan Heteroskedastisitas)**

**a. Uji Normalitas**

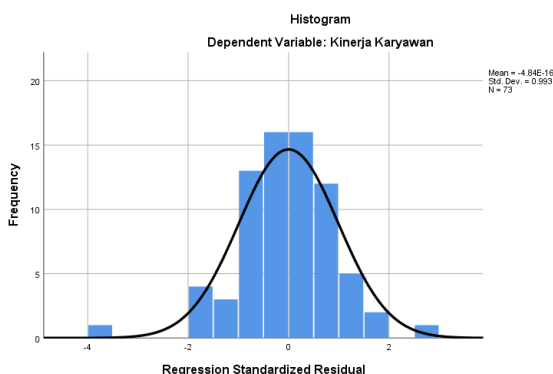
Tabel 4.9 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.31075111
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.055
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

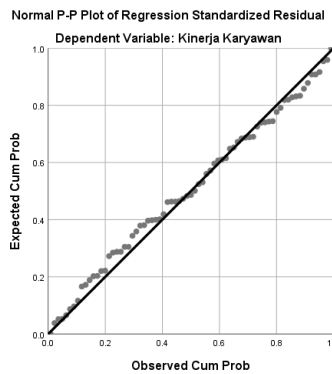
Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini didukung oleh hasil pengujian normalitas menggunakan Histogram, Grafik P-P Plot, serta Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Histogram Dependend Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

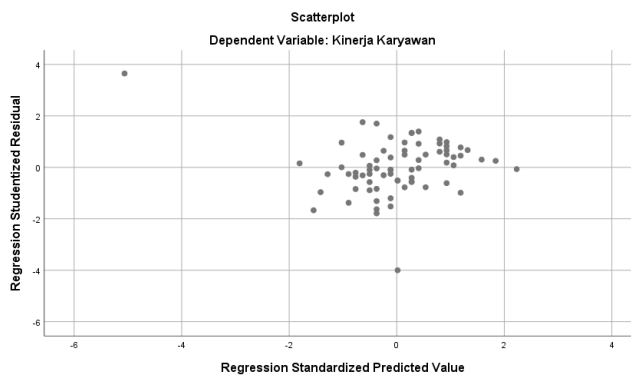
Berdasarkan histogram yang terlihat di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng dengan puncak yang tinggi yang menunjukkan bahwa sebagian besar data terpusat di sekitar nilai rata-rata serta frekuensi data naik dan menurun simetris ke arah ekor distribusi.



Gambar 4.2 Hasil *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* (Y)  
 Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Pada gambar di atas Grafik *Normal P-Plot Regression Standardized Residual* tersebut menunjukkan bahwa titik stabil menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal mengikuti garis diagonal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4.3 Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas (Y)  
 Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan scatterplot di atas, secara visual dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Titik-titik pada grafik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola yang jelas. Ini mengindikasikan bahwa varian dari residual pada model regresi relatif konstan dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**a. Uji Regresi Linear Sederhana**

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Variables Entered/Removed <sup>a</sup>		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Produktivitas Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. All requested variables entered.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836.586	1	1836.586	45.475	.000 <sup>b</sup>

Residual	2867.442	71	40.387		
Total	4704.027	72			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi hanya memiliki satu variabel independen (prediktor) yaitu “Produktivitas Kerja,” nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hal ini dapat tolak  $H_0$  (hipotesis nol) dan terima  $H_1$  (hipotesis alternatif) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F 45,475 hal ini mendukung kesimpulan bahwa model regresi signifikan.

**b. Uji T “Parsial”**

Tabel 4.11 Uji T “Parsial”

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.388	5.210		3.721	.000
	Produktivitas Kerja	.658	.098	.625	6.744	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa dapat menginterpretasikan hasil uji sebagai berikut:

Hasil uji t pada variabel Produktivitas Kerja (X) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 6,744 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,994 ( $t = (0,05/2 ; 73-2-1) = (0,025 ; 70) = 1994$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**c. Uji Koefisien Determinasi “R-Squared”**

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi “R-Squared”

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.382	6.35504

- a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olah Peneliti (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa R-Square memiliki nilai sebesar 0,390 atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (X) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memberikan kontribusi sebesar 39% yang masih cukup relatif rendah karena masih menyisakan 61% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah penelitian dengan bunyi pertanyaan “Bagaimana pengaruh produktivitas kerja

terhadap kinerja karyawan di Restoran Subway Distrik 7", maka hasilnya yaitu H<sub>1</sub> diterima bahwa Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Subway Distrik 7. Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel, mendukung kelayakan data untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa produktivitas kerja memberikan kontribusi sebesar 39% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 61% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, menjadikan produktivitas kerja sebagai elemen penting dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Restoran Subway Distrik 7.

## REFERENSI

- Angga Alfianto, & Moh Taufan Nugroho. (2024). Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 75–94. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1180>
- Hartoyo, B. (2024). *Pengembangan Motivasi Karyawan Yang Membuat Perilaku Karyawan Selalu Meningkatkan Kinerjanya Melalui Teori Perilaku Azjen*.
- Kustiawan, U., & Pandansari, L. (2023). Understanding Restaurant Customers' Environmental Behaviour in the Social Media Context: An Application of Theory of Planned Behaviour. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i2.441>
- Zboja, J. J., Jackson, R. W., & Grimes-Rose, M. (2020). An expectancy theory perspective of volunteerism: the roles of powerlessness, attitude toward charitable organizations, and attitude toward helping others. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17(4), 493–507. <https://doi.org/10.1007/s12208-020-00260-5>