

Analisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur, *Finger Print* dan Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang (Masa Pandemi *Covid-19*)

Tabitha Amalia Avanie, *Nova Retnowati, Mahmudah Enny Widyaningrum,
Mohammad Balafif

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Standar Operasional
Prosedur (SOP),
Finger Print,
Tata Letak,
Efektivitas Kerja,
Kinerja Pegawai*

DOI:

[10.46821/ijms.v1i2.299](https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.299)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur, *Finger Print* dan Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang (Masa Pandemi *Covid-19*). Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 53 sampel yaitu 53 pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang, terdiri dari 30 dosen dan 23 tenaga administrasi dan umum. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu: (1) Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja; (2) *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja; (3) Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja; (4) SOP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (5) *Fingerprint* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (6) Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; dan (7) Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Standard Operating Procedures, Finger Print and Layout on Work Effectiveness and Employee Performance at Darul Ulum Jombang University. The samples in this study were taken as many as 53 samples, namely 53 employees at Darul Ulum Jombang University, consisted of 30 lecturers and 23 administrative and general staff. Data analysis techniques using path analysis with SPSS software version 22. The conclusions obtained from this study are: (1) Standard Operating Procedures (SOP) has significant effect on Work Effectiveness; (2) Fingerprint has significant effect on Work Effectiveness; (3) Layout has significant effect on Spirit of Work Effectiveness; (4) Standard Operating Procedures (SOP) has significant effect on Employee Performance; (5) Fingerprint has not significant effect on employee performance; (6) Layout has significant effect on employee performance; and (7) Work Effectiveness has significant effect on Employee Performance at Darul Ulum Jombang University.



This Journal is licensed under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

WHO semenjak Januari 2020 telah menyatakan dunia masuk ke dalam darurat global terkait virus *Covid-19*. Pemerintah Indonesia dalam upaya menyelesaikan kasus luar biasa ini, salah satunya dengan mensosialisasikan gerakan *Social Distancing*. Konsep ini menjelaskan bahwa untuk dapat mengurangi bahkan memutus mata rantai infeksi *Covid-19* seseorang harus menjaga jarak amandengan manusia lainnya minimal 2 meter, dan tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain, menghindari pertemuan massal. Hal ini juga berlaku di Universitas Darul Ulum Jombang, dimana kegiatan perkuliahan diberlakukan secara *online* dan para pegawai dan dosen juga bekerja dari dalam rumah (*Work from Home*).

Permasalahan pada Masa Pandemi *Covid-19* dengan diberlakukannya WFH, di Universitas Darul Ulum Jombang, terlihat beberapa dosen serta pegawai administrasi dan umum menunjukkan Kinerja yang menurun, hal ini terlihat dengan berkurangnya kemampuan teknis maupun kemampuan konseptual dalam bekerja. Menurunnya Kinerja Pegawai secara teori maupun empiris dipengaruhi banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh Efektivitas Kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), *Fingerprint*, dan Tata Letak yang ada di Universitas Darul Ulum Jombang.

Efektivitas menurut Handoko (2014:25) merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang sudah dinilai cukup baik, namun beberapa pegawai masih ada yang memiliki efektivitas kerja rendah, karena pegawai memberikan hasil kerja yang kurang berkualitas, kurang rapi, dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

SOP secara umum didefinisikan sebagai satu set perintah kerja atau langkah-langkah yang harus diikuti untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan berpedoman pada tujuan yang harus dicapai. Penerapan

atau implementasi standar operasional prosedur (SOP) di Universitas Darul Ulum Jombang menjadi berbeda pada masa pandemi Covid-19. Hal ini menjadikan permasalahan baru, karena beberapa pegawai yang tidak atau kurang optimal dalam melaksanakan SOP. Adanya pegawai yang tidak konsisten untuk menerapkan SOP yang telah ditetapkan, serta tidak memiliki komitmen dalam melaksanakan SOP, tidak melakukan penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar-benar efisien dan efektif, merupakan indikasi bahwa implementasi SOP menjadi belum sepenuhnya dapat dijalankan dengan baik.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di era globalisasi ini terjadi di berbagai bidang dan berbagai macam peralatan, salah satunya dengan munculnya absensi sidik jari atau *Fingerprint*. Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Di Universitas Darul Ulum Jombang adalah Kampus sudah menerapkan absensi sidik jari (*Fingerprint*) bagi para pegawai baik Dosen maupun Pegawai Administrasi dan Umum, tetapi masih ada beberapa permasalahan yang muncul yang menjadikan absensi *Fingerprint* tidak terlaksana secara maksimal. Kendala-kendala seperti mesin mati, identifikasi sensor lambat, mesin hang/macet, mesin tidak menerima scan, jam dan tanggal tidak sesuai, dan sebagainya.

Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Di Universitas Darul Ulum Jombang adalah tata letak (tata ruang) ada beberapa tata letak ruang kurang strategis karena jarak antar ruang masih ada yang berjauhan sehingga mobilitas pegawai tidak bisa efisien, padahal jika Tata Letak baik (strategis) akan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai yang semakin tinggi,

sebaliknya jika Tata Letak kurang baik akan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai yang rendah atau menurun.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Darul Ulum Jombang sebanyak 110 pegawai terdiri dari 60 Dosen dan 50 pegawai Bagian Administrasi dan Umum. Berdasarkan perhitungan sampel menurut Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 53 sampel yaitu 30 dosen dan 23 pegawai Bagian Administrasi dan Umum. Penelitian ini dilakukan di Universitas Darul Ulum Jombang Jl. Gus Dur No. 29A, Mojongapitindah, Jombang. Waktu penelitian bulan Februari 2020 – Juli 2020. Metode analisis data adalah analisis jalur dengan program SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur (*path analysis*) yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 dan Gambar 1.

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y1 = 0,777 + 0,600X1 + 0,367X2 + 0,324X3$$

- a. Konstanta sebesar 0,777 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y1 yang menunjukkan rata-rata Efektivitas Kerja pegawai pada saat variabel bebas yaitu variabel SOP, *Fingerprint*, dan Tata Letak sama dengan nol.

- b. Koefisien jalur X1 sebesar 0,600 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai. Artinya jika variabel SOP (X1) meningkat 1 satuan maka Efektivitas Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,600 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel *Fingerprint* dan Tata Letak adalah tetap/konstan.
- c. Koefisien jalur X2 sebesar 0,367 dengan signifikan sebesar 0,001 menunjukkan bahwa *Fingerprint* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai. Artinya jika variabel *Fingerprint* meningkat 1 satuan maka Efektivitas Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel SOP dan Tata Letak adalah tetap/konstan.
- d. Koefisien jalur X3 sebesar 0,324 dengan signifikan sebesar 0,011 menunjukkan bahwa Tata Letak (X3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai. Artinya jika variabel Tata Letak meningkat 1 satuan maka Efektivitas Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,324 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel SOP dan *Fingerprint* adalah tetap/konstan.

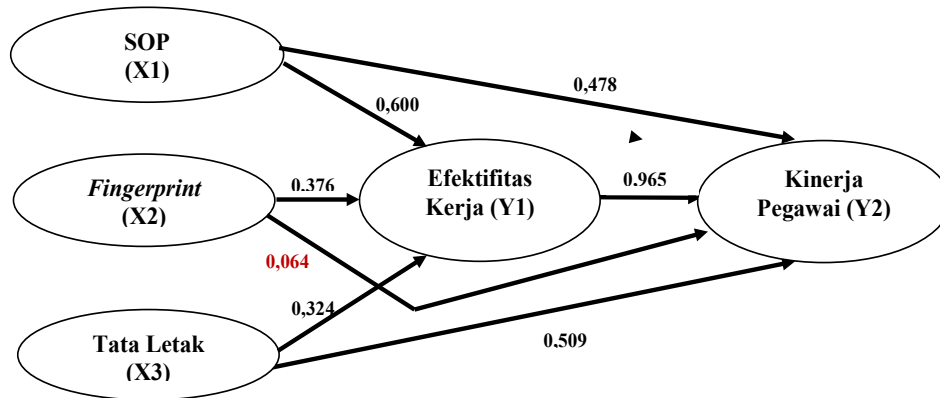
Persamaan 2

$$Y2 = 0,528 + 0,478X1 + 0,064X2 + 0,509X3 + 0,965Y1$$

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Sub Struktural 1 (X1, X2 dan X3 terhadap Y1) Konstanta = 0,777					
SOP (X1)	0,600	7,331	0,000	0,723	0,523
<i>Fingerprint</i> (X2)	0,367	3,618	0,001	0,459	0,211
Tata Letak (X3)	0,324	2,655	0,011	0,355	0,126
Sub Struktural 2 (X1, X2, X3 dan Y1 terhadap Y2) Konstanta = 0,528					
SOP (X1)	0,478	4,990	0,000	0,584	0,341
<i>Fingerprint</i> (X2)	0,064	0,693	0,492	0,099	0,010
Tata Letak (X3)	0,509	4,824	0,000	0,571	0,326
Kinerja Pegawai (Y1)	0,965	8,363	0,000	0,770	0,593

Sumber: Data Diolah (2020)



Sumber: Data diolah (2020)

Gambar 1
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

- Konstanta sebesar 0,528 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y2 yang menunjukkan rata-rata Kinerja Pegawai pada saat variabel bebas yaitu SOP, Fingerprint, Tata Letak, dan Efektivitas Kerja adalah nol.
- Koefisien jalur X1 sebesar 0,478 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa variabel SOP (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel SOP meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,478 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel *Fingerprint*, Tata Letak dan Efektivitas Kerja adalah tetap/konstan.
- Koefisien jalur X2 sebesar 0,364 dengan signifikansi 0,492 menunjukkan bahwa *Fingerprint* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) sehingga pengaruhnya tidak signifikan.
- Koefisien jalur X3 sebesar 0,509 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa Tata Letak (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Tata Letak meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,509 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel SOP, *Fingerprint* dan Efektivitas Kerja adalah tetap/konstan.
- Koefisien jalur Y1 sebesar 0,965 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Efektivitas Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,965 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu SOP, *Fingerprint*, dan Tata Letak adalah tetap/konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh SOP terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis kesatu terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel SOP (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y1) adalah sebesar 0,600 ($\text{Sig.} = 0,000 \rightarrow \text{Signifikan}$). Kontribusi variabel SOP terhadap Efektivitas Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,523 jadi kontribusinya sebesar 52,3%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel SOP dengan Efektivitas Kerja adalah sebesar 0,723 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel SOP dengan Efektivitas Kerja adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan SOP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, secara empiris mendukung hasil penelitian Yudiningsih (2016) yang menyimpulkan bahwa: secara simultan dan parsial prosedur kerja (SOP) telah memberikan pengaruh sangat besar terhadap efektivitas kerja pegawai efektivitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung. Artinya SOP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai.

Pengaruh *Fingerprint* terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel SOP (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y1) adalah sebesar 0,367 (Sig.= 0,001 → Signifikan). Kontribusi variabel *Fingerprint* terhadap Efektivitas Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,211 jadi kontribusinya sebesar 21,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel *Fingerprint* dengan Efektivitas Kerja adalah sebesar 0,459 dengan signifikansi sebesar 0,001 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel *Fingerprint* dengan Efektivitas Kerja adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, secara empiris mendukung hasil penelitian Prihatinta dan Wiwoho (2017) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat kehadiran dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Dimana salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi

sidik jari (*fingerprint*). Artinya semakin baik absensi sidik jari (*fingerprint*) maka disiplin kerja karyawan juga akan tinggi dan berdampak terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Tata Letak (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y1) adalah sebesar 0,324 (Sig.= 0,011 → Signifikan). Kontribusi variabel Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19 dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,126 jadi kontribusinya sebesar 12,6%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Tata Letak dengan Efektivitas Kerja adalah sebesar 0,355 dengan signifikansi sebesar 0,011 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Tata Letak dengan Efektivitas Kerja adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, secara empiris mendukung hasil penelitian Anggraeni dan Yuniarsih (2017) yang menyimpulkan bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Oleh karena itu, Efektivitas Kerja pegawai dapat meningkat melalui adanya peningkatan kondisi tata ruang kantor.

Pengaruh SOP terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat terbukti atau diterima kebenarannya bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang khususnya pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini

ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel SOP (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah sebesar 0,478 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Kontribusi variabel SOP terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang khususnya pada Masa Pandemi Covid-19, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,341 jadi kontribusinya sebesar 34,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel SOP dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,584 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel SOP dengan Kinerja Pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang khususnya pada Masa Pandemi Covid-19, secara empiris mendukung hasil penelitian Nugraheni dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga secara parsial dan secara gabungan (simultan) terhadap terhadap kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. Artinya SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik SOP maka berdampak terhadap Kinerja Pegawai yang juga semakin baik (meningkat).

Pengaruh *Fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima tidak terbukti atau tidak dapat diterima kebenarannya bahwa *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang khususnya pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel *Fingerprint* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah sebesar 0,064 (Sig.= 0,492 → Tidak Signifikan). Kontribusi variabel *Fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19 dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial

(r^2)= 0,010 jadi kontribusinya sebesar 1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,099 dengan signifikansi sebesar 0,4920 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel *Fingerprint* dengan variabel Kinerja Pegawai adalah Sangat Tidak Erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan *Fingerprint* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, hal ini kemungkinan disebabkan adanya Pandemi Covid -19 saat ini sehingga kegiatan belajar mengajar dan aktivitas lain di Kampus dilakukan atau dikerjakan dari rumah (*Work From Home*) sehingga *Fingerprint* tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini, secara empiris tidak mendukung hasil penelitian Hertyana (2016) yang menyimpulkan bahwa pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia adalah tinggi, artinya sistem absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tata Letak terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam terbukti atau diterima kebenarannya bahwa Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Tata Letak (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah sebesar 0,509 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Kontribusi variabel Tata Letak terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19 dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,326 jadi kontribusinya sebesar 32,6%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Tata Letak dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,571 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan

keeratn hubungan antara variabel Tata Letak dengan Kinerja Pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, secara teori sejalan dengan pendapat Gie dan Ibrahim (2010) dan secara empiris mendukung hasil penelitian Haryati dan Pane (2018). Dimana Gie dan Ibrahim (2010) menyatakan bahwa Tata Letak disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu pegawai atau karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Haryati dan Pane (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. Dimana semakin baik tata ruang (*layout*) maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau semakin tinggi.

Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Efektivitas Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah sebesar 0,965 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Kontribusi variabel Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19 dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,593 jadi kontribusinya sebesar 59,3%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Efektivitas Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,770 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Efektivitas Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19, secara teori sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2016) dan secara empiris mendukung hasil penelitian Oktavian dkk. (2016), Robbins dan Judge (2016) menjelaskan bahwa efektivitas kerja menunjukkan adanya kesesuaian penempatan posisi karyawan atau pegawai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Efektivitas Kerja akan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai secara individual di dalam sebuah organisasi. Oktavian dkk. (2016) salah satu hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Cabang Solok Selatan. Artinya Efektivitas Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Dimana semakin baik penilaian terhadap Efektivitas Kerja maka Kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah penilaian terhadap Efektivitas Kerja maka Kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Beberapa kebijakan baru dalam perusahaan diterapkan untuk menjaga Efektivitas Kerja pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. Diantaranya kebijakan yang berkaitan dengan Efektivitas Kerja, adalah: fleksibilitas waktu kerja, kerja jarak jauh, pengurangan jam kerja, dan *job sharing*.

Flexibilitas Waktu Kerja (Flex Time)

Adanya kebijakan *social distancing*, dan bahkan beberapa perusahaan sudah menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) selama 14 hari, pembagian waktu merupakan hal yang penting. Pegawai (Karyawan) yang menjalankan kebijakan WFH harus bisa membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang harus dilakukannya di rumah. Flexibilitas waktu kerja sangat efektif untuk dilakukan saat masa *social distancing* maupun *work from home* ini, hal tersebut dapat membuat

karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pelaporan pekerjaannya maupun koordinasi dengan team, karena itu menjadikan suatu tantangan tersendiri untuk menjalani WFH.

Kerja Jarak Jauh (*Telecommuting*)

Beberapa pegawai mungkin sudah melakukan metode *Telecommuting* sebelum adanya kebijakan *social distancing* untuk mengurangi penyebaran wabah Covid-19, seperti contohnya beberapa pekerja *freelance* yang melakukan pekerjaannya menggunakan metode *Telecommuting*. Saat masa pandemi Covid-19 ini, metode kerja jarak jauh sangat efektif dilakukan untuk mengurangi penyebaran wabah Covid-19 dan mengikuti kebijakan *social distancing* mau *physical distancing*. Namun demikian tidak semua pegawai dapat melakukan metode *Telecommuting*, seperti contohnya pekerja manufaktur, *front liner*, dan beberapa pekerjaan yang harus dilakukan secara langsung di lapangan.

Pengurangan Jam Kerja (*Compressed WorkWeek*)

Metode ini efektif dilakukan bagi perusahaan yang terkendala untuk membuat kebijakan WFH bagi pegawainya. Pengurangan jam kerja dalam seminggu dapat menjadi alternatif lain untuk menerapkan kebijakan *social distancing* guna meminimalisir penyebaran wabah Covid-19. Pengurangan jam kerja dari 8 jam perhari menjadi kurang dari 8 jam perhari dengan tetap memperhatikan interaksi dengan orang lain juga dapat menghindari terpaparnya virus Corona.

Job Sharing

Metode ini efektif untuk pegawai yang memiliki target harian, untuk memenuhi target dengan waktu yang lebih singkat dari biasanya dan keadaan yang tidak memungkinkan karena adanya wabah Covid-19 ini, sangat membantu keefektifan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya jika dengan metode *job sharing*. Contohnya seperti pekerja dengan *job desk* yang mengharuskan *upload* beberapa content di *online platform*, yang seharusnya dilakukan 5 kali *upload content* dalam sehari, dengan

adanya *work from home* menjadikan waktu pembuatan sampai proses *upload content* menjadi lebih sedikit.

SIMPULAN

SOP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. SOP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. *Fingerprint* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Tata Letak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19. Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang pada Masa Pandemi Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Gie, The L., dan Ibrahim, B. (2010). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Tambunan, R. M. (2013). *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Maistas Publishing.
- Misbach, I. H. (2010). *Dahsyatnya Sidik Jari: Menguk Bakat dan Potensi untuk Merancang Masa Depan Melalui Fingerprints Analysis*. Visi Media.
- Robbins, P. S., and Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

- Yudiningsih. (2016). Analisis Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung (Studi Kasus Standar Operasional Prosedur Pencairan Keuangan). *Thesis*. Universitas Pasundan.
- Prihatinta, T., dan Wiwoho, R. D. (2017). Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, 1(1), 8-13.
- Anggraeni, W., dan Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 105-112.
- Nugraheni, R., Apriatni E. P., dan Budiatmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-9.
- Hertyana, H. (2016). Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 2(2), 1-7.
- Haryati, E., dan Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Diversita*, 4(2), 75-83.