

Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Pelaporan KPI (*Key Performance Indicator*) Mingguan Terhadap Produktivitas Kerja pada Masa Transisi Digital di PT Wahana Internet Nusantara

Nimas Ayu Astuti^{1*}, Aprilia Puspasari²

1,2 Universitas Bina Sarana Informatika

*Correspondence: Nimas Ayu Astuti
Email: nimasayuastuti@gmail.com

Received: 09-08-2025
Accepted: 17-09-2025
Published: 28-10-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Digital transformation in performance reporting systems encourages organizations to enhance the effectiveness and efficiency of employee performance. One such effort is the transition from manual reporting to a digital system based on HRIS (Human Resource Information System). This study aims to determine the influence of the effectiveness and efficiency of weekly Key Performance Indicator (KPI) reporting on employee work productivity during the digital system transition at PT Wahana Internet Nusantara. This research used a quantitative method with a saturated sampling technique involving 47 respondents. Data were collected through questionnaires, and multiple linear regression analysis was performed using SPSS version 27. The results showed that partially, the effectiveness of KPI reporting did not significantly affect work productivity, whereas efficiency had a positive and significant influence. Simultaneously, both variables significantly affected work productivity. The coefficient of determination (R^2) value of 0.422 indicates that the effectiveness and efficiency of KPI reporting contribute 42.2% to work productivity, while the remaining 57.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Effectiveness, Efficiency, KPI Reporting, Work Productivity, Digital

Transition

Pendahuluan

Di era transformasi digital saat ini, organisasi di seluruh dunia sedang mengalami perubahan paradigma fundamental dalam cara mereka mengelola operasi bisnis dan sumber daya manusia. Transformasi digital telah menjadi imperatif strategis yang mendorong perusahaan untuk mengadopsi teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing (Kraus et al., 2021; Paul et al., 2024). Namun, implementasi sistem digital dalam praktik bisnis sehari-hari sering kali menghadapi tantangan kompleks, terutama ketika perusahaan masih dalam masa transisi dari sistem manual ke digital. Fenomena ini terlihat jelas dalam proses pelaporan Key Performance Indicator (KPI) yang masih dilakukan secara manual di banyak organisasi, di mana proses tersebut memerlukan waktu yang signifikan dan rentan terhadap kesalahan human error.

Dalam manajemen sumber daya manusia, implementasi Human Resource Information System (HRIS) telah terbukti memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional dan produktivitas karyawan (Trisnawati, 2024; Bach & Serrano, 2021). HRIS memungkinkan otomatisasi berbagai proses HR, termasuk pelaporan KPI, sehingga dapat

mengurangi beban kerja administratif dan meningkatkan akurasi data. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan HRIS mengalami peningkatan dalam efektivitas proses bisnis dan pengambilan keputusan yang lebih berbasis data (Madhani, 2023; Boon et al., 2019). Namun, masa transisi dari sistem manual ke digital seringkali diwarnai dengan berbagai tantangan operasional yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Permasalahan utama yang sering muncul dalam masa transisi sistem digital adalah terjadinya inefisiensi dalam proses pelaporan KPI yang masih dilakukan secara manual. Di PT Wahana Internet Nusantara, proses pelaporan KPI mingguan yang dilakukan secara manual mengakibatkan duplikasi pekerjaan, kesalahan entri data, dan keterlambatan dalam penyampaian informasi kepada manajemen. Data KPI dikumpulkan dari berbagai section dengan format yang berbeda-beda, memerlukan proses validasi dan reformatting yang memakan waktu, sebelum akhirnya dikonsultasikan kepada atasan dan diteruskan kepada head section. Proses yang panjang ini tidak hanya menuntut ketelitian tinggi tetapi juga menjadi sumber tekanan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Tantangan ini semakin kompleks karena perusahaan berada dalam masa transisi menuju penggunaan HRIS, namun implementasinya belum optimal. Penelitian oleh Abdullah et al. (2024) menyoroti bahwa tantangan seperti kurangnya keterampilan teknologi, pemahaman sistem HRIS yang terbatas di kalangan pegawai, serta kesulitan dalam integrasi dengan sistem yang sudah ada dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kondisi ambiguitas ini, di mana organisasi harus menyesuaikan diri dengan sistem baru namun tetap menjalankan sistem lama, menciptakan beban administratif yang cukup berat dan mempengaruhi alokasi waktu untuk tugas-tugas strategis lainnya. Situasi ini tidak hanya berdampak pada staf operasional tetapi juga mengurangi efektivitas fungsi supervisi section head yang masih terlibat dalam koreksi data yang seharusnya sudah rapi sejak awal.

Literatur menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi dalam pelaporan KPI menjadi faktor kunci dalam mendukung produktivitas organisasi, terutama dalam era digital transformation (Putri et al., 2024; Uook, 2021). Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji dampak HRIS dan transformasi digital terhadap kinerja organisasi, masih terdapat celah dalam pemahaman mengenai bagaimana efektivitas dan efisiensi pelaporan KPI mingguan mempengaruhi produktivitas selama masa transisi sistem digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas dan efisiensi pelaporan KPI mingguan terhadap produktivitas pada masa transisi sistem digital di PT Wahana Internet Nusantara, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut, dan memberikan rekomendasi untuk optimalisasi proses pelaporan. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi untuk memahami dinamika produktivitas selama periode transisi digital guna mengoptimalkan implementasi sistem baru. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap konteks spesifik pelaporan KPI mingguan dalam masa transisi sistem digital, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya, serta pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan aspek efektivitas dan efisiensi secara simultan dalam analisis produktivitas.

Metode Penelitian

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan paradigma positivisme, menggunakan data numerik, dan menerapkan teknik statistik dalam analisis data untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berusaha mengukur secara objektif pengaruh efektivitas dan efisiensi pelaporan KPI mingguan terhadap produktivitas kerja dalam konteks transisi sistem digital. Creswell dan Creswell (2021) menekankan bahwa penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara statistik dan memberikan generalisasi hasil yang lebih luas.

Desain asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel efektivitas pelaporan KPI (X1) dan efisiensi pelaporan KPI (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Sebagaimana dikemukakan oleh Abdullah et al. (2022), penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif memungkinkan peneliti untuk mengkaji keterkaitan antara dua variabel atau lebih serta mengidentifikasi hubungan kausal yang mungkin terjadi di antara variabel-variabel yang diteliti. Pemilihan desain ini juga didukung oleh Kasiram (2021) yang menjelaskan bahwa penelitian asosiatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan kausal berdasarkan hubungan antar variabelnya, sehingga memungkinkan penelitian ini untuk tidak hanya mengidentifikasi hubungan tetapi juga mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang dirancang berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Menurut Pasaribu et al. (2022), skala Likert merupakan skala pengukuran yang tepat untuk penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti menilai sejauh mana responden menyetujui pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian dengan tingkat gradasi yang jelas. Kuesioner disusun dengan kategori penilaian: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Sudaryono (2023) menambahkan bahwa penggunaan skala Likert 5 poin memberikan rentang respon yang cukup untuk mengukur persepsi responden tanpa menimbulkan kebingungan dalam pemilihan alternatif jawaban.

Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria nilai r hitung $\geq r$ tabel pada taraf signifikansi 5%, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60 (Sugiyono, 2023; Ghozali, 2021). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Emzir (2021) menegaskan bahwa pemenuhan asumsi klasik merupakan prasyarat penting dalam analisis regresi untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Internet Nusantara yang terlibat dalam proses pelaporan KPI, baik sebagai penyusun, pengolah, maupun penerima laporan KPI, yang berjumlah 47 orang. Sugiyono (2023) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh karyawan tersebut memiliki pengalaman langsung dengan proses pelaporan KPI mingguan dan terdampak oleh transisi sistem digital yang sedang berlangsung di perusahaan.

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (47 responden), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Creswell dan Creswell (2021), penggunaan sampling jenuh tepat dilakukan ketika populasi memiliki karakteristik homogen dan jumlahnya tidak terlalu besar, sehingga memungkinkan peneliti untuk menghindari sampling error dan mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Sudaryono (2023) menambahkan bahwa teknik sampling jenuh memberikan keuntungan dalam hal akurasi data karena semua unit populasi dilibatkan dalam penelitian, sehingga hasil penelitian dapat memberikan representasi yang lebih baik terhadap kondisi aktual di lapangan.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap sistematis untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Tahap pertama adalah penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang didasarkan pada definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel: efektivitas pelaporan KPI dengan indikator akurasi isi laporan, ketepatan waktu pelaporan, dan pemanfaatan laporan oleh manajemen; efisiensi pelaporan KPI dengan indikator penghematan waktu, prosedur kerja yang sederhana, disiplin pelaporan, kerapian kerja, mutu laporan, dan rasionalitas pelaporan; serta produktivitas kerja dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Dwihaika & Rukmini, 2024; Basri & Aarsal, 2022; Prawiro et al., 2023). Emzir (2021) menekankan pentingnya kesesuaian antara definisi operasional dengan indikator yang dikembangkan untuk memastikan instrumen dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat.

Tahap kedua adalah pengujian instrumen melalui pilot test untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum digunakan dalam pengumpulan data sesungguhnya. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, tahap ketiga adalah pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh responden dalam populasi. Sugiyono (2023) menekankan bahwa proses pengumpulan data harus dilakukan secara konsisten dan objektif untuk menghindari bias dalam hasil penelitian. Tahap keempat adalah analisis data yang dimulai dengan uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, dan diakhiri dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Creswell dan Creswell (2021) menjelaskan bahwa prosedur analisis data yang sistematis dan sesuai dengan karakteristik data merupakan

kunci untuk menghasilkan temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Variabel X1

No.	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1		P1	0,823	< 0,001	Valid
2		P2	0,803	< 0,001	Valid
3	Efektivitas Pelaporan KPI (X1)	P3	0,627	< 0,001	Valid
4		P4	0,487	< 0,001	Valid
5		P5	0,612	< 0,001	Valid
6		P6	0,613	< 0,001	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa semua item pernyataan untuk variabel X1 menunjukkan nilai koefisien korelasi di atas 0,287 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Item P1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,823, P2 sebesar 0,803, P3 sebesar 0,627, P4 sebesar 0,487, P5 sebesar 0,612, dan P6 sebesar 0,613. Seluruh nilai signifikansi berada pada tingkat signifikan, yaitu < 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Efektivitas Pelaporan KPI (X1) adalah valid atau diterima dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel X2

No.	Variabel	Item Pernyataan	r (Pearson)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1		P7	0,559	< 0,001	Valid
2		P8	0,639	< 0,001	Valid
3		P9	0,535	< 0,001	Valid
4		P10	0,667	< 0,001	Valid
5		P11	0,541	< 0,001	Valid
6	Efisiensi Pelaporan KPI (X1)	P12	0,779	< 0,001	Valid
7		P13	0,602	< 0,001	Valid
8		P14	0,552	< 0,001	Valid
9		P15	0,567	< 0,001	Valid
10		P16	0,729	< 0,001	Valid
11		P17	0,734	< 0,001	Valid
12		P18	0,655	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025).

Adapun hasil pengujian seluruh item pernyataan pada variabel Efisiensi Pelaporan KPI (X2) menunjukkan nilai koefisien korelasi di atas 0,287 dan nilai signifikansi di bawah

0,05. Item P7 hingga P18 memiliki nilai korelasi dengan skor total variabel berkisar antara 0,535 hingga 0,779, dengan seluruh nilai signifikansi berada pada tingkat signifikan, yaitu < 0,001.

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Y

No.	Variabel	Item	r (Pearson)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	P19	0,836	< 0,001	Valid
2		P20	0,758	< 0,001	Valid
3		P21	0,826	< 0,001	Valid
4		P22	0,709	< 0,001	Valid
5		P23	0,829	< 0,001	Valid
6		P24	0,556	< 0,001	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025).

Kemudian Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Produktivitas Kerja (Y) memenuhi kriteria validitas. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,556 hingga 0,836 dengan tingkat signifikansi < 0,001 untuk seluruh item. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Efektivitas Pelaporan KPI (X1)	0,746	≥ 0,60	Reliabel
2	Efisiensi Pelaporan KPI (X2)	0,861	≥ 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,843	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2025).

Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Efektivitas Pelaporan KPI (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,746, variabel Efisiensi Pelaporan KPI (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,843. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut memiliki konsistensi dan keandalan yang baik, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI	,134	47	,034	,961	47	,114

Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI	,155	47	,006	,964	47	,162
Total_Y_Produktivitas Kerja	,183	47	,000	,945	47	,027

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk Tabel 5, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,027 yang berarti kurang dari 0,05. Secara statistik, hal ini mengindikasikan bahwa data variabel Y tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4,892	3,218		1,520	,136		
1 Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI	,025	,160	,024	,156	,877	,552	1,812
Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI	,385	,094	,634	4,107	,000	,552	1,812

a. Dependent Variable: Total_Y_Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji nilai Tolerance untuk variabel Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI dan Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI masing-masing sebesar 0,552, dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,812. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel bebas layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7,033	1,866		3,769	,000		

Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI	-,096	,093	-,192	-1,030	,308	,552	1,812
Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI	-,072	,054	-,246	-1,324	,192	,552	1,812

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil uji memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1_Total adalah sebesar 0,308 dan untuk X2_Total sebesar 0,192, yang keduanya > dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi, dan memenuhi asumsi klasik terkait kestabilan varians residual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	4,892	3,218			1,520	,136		
Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI	,025	,160	,024		,156	,877	,552	1,812
Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI	,385	,094	,634		4,107	,000	,552	1,812

a. Dependent Variable: Total_Y_Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,892 + 0,025X1 + 0,385X2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Efektivitas Pelaporan KPI

X = Efisiensi Pelaporan KPI

a = 4,892 → Konstanta

$b_1 = 0,025 \rightarrow$ Koefisien regresi X_1
 $b_2 = 0,385 \rightarrow$ koefisien regresi X_2
 $e =$ error / residual

Berdasarkan rumus di atas, maka analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta ($a = 4,892$)

Jika nilai X_1 dan X_2 dianggap nol, maka nilai dasar (konstanta) dari produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 4,892. Nilai ini merupakan nilai awal Y sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas.

Koefisien X_1 ($b_1 = 0,025$)

Setiap peningkatan satu unit pada Efektivitas Pelaporan KPI (X_1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,025, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,877 ($> 0,05$).

Koefisien X_2 ($b_2 = 0,385$)

Setiap peningkatan satu unit pada Efisiensi Pelaporan KPI (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,385, dan pengaruhnya signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4,892	3,218		1,520	,136			
Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI	,025	,160	,024	,156	,877	,552	1,812	
Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI	,385	,094	,634	4,107	,000	,552	1,812	

a. Dependent Variable: Total_Y_Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2025).

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. **H1 ditolak**, karena efektivitas pelaporan KPI mingguan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar **0,877** yang jauh lebih besar dari batas signifikansi 0,05.
2. **H2 diterima**, karena efisiensi pelaporan KPI mingguan (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar **0,000** yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai koefisien regresi positif sebesar **0,385**.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,006	2	83,503	16,087	,000 ^b
	Residual	228,398	44	5,191		
	Total	395,404	46			

a. Dependent Variable: Total_Y_Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Total_X2_Efisiensi Pelaporan KPI, Total_X1_Efektivitas Pelaporan KPI

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 11. Hasil Uji F Tabel

F Hitung	F Tabel ($\alpha=0,05$; $df_1=2$, $df_2=44$)	Keputusan
16,087	3,21	F hitung > F tabel = H3 Diterima

Berdasarkan Tabel 10 dan Tabel IV.11 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 16,087 dengan nilai signifikansi < 0,001. Untuk menguji signifikansi model, F hitung dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$. Maka diperoleh F tabel sebesar 3,21.

Karena F hitung (16,087) > F tabel (3,21) dan nilai signifikansi < 0,05, artinya secara simultan efektivitas dan efisiensi pelaporan KPI berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Pelaporan KPI Mingguan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelaporan KPI mingguan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana terindikasi dari nilai signifikansi sebesar 0,877 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, serta nilai t hitung 0,156 yang lebih kecil dari t tabel 1,680. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, yang menunjukkan bahwa meskipun pelaporan KPI dilakukan secara efektif dengan akurasi tinggi dan ketepatan waktu yang baik, hal tersebut belum cukup memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam konteks masa transisi sistem digital.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif teoritis dan praktis yang berkaitan dengan karakteristik masa transisi organisasi. Pertama, efektivitas pelaporan yang belum berdampak signifikan terhadap produktivitas kemungkinan disebabkan oleh kondisi organisasi yang masih dalam proses adaptasi terhadap perubahan sistem. Dalam konteks transisi digital, karyawan cenderung masih berusaha memahami dan menyesuaikan diri dengan prosedur baru, sehingga manfaat dari efektivitas pelaporan belum sepenuhnya dirasakan. Kedua, efektivitas pelaporan KPI mungkin belum sepenuhnya terintegrasi dengan alur kerja operasional sehari-hari, sehingga dampaknya terhadap produktivitas individual belum maksimal.

Temuan ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan literatur yang ada, namun memberikan nuansa kontekstual yang penting. Penelitian Syam (2020) menjelaskan bahwa efektivitas kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas, namun dampaknya cenderung lebih signifikan ketika disertai dengan efisiensi yang tinggi dan dukungan sistem yang optimal. Dalam konteks masa transisi, efektivitas pelaporan mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk menunjukkan dampaknya terhadap produktivitas karena proses pembelajaran dan adaptasi organisasi yang masih berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaporan KPI lebih bersifat sebagai fondasi yang mendukung produktivitas jangka panjang, namun tidak memberikan dampak instan dalam situasi transisional.

Pengaruh Efisiensi Pelaporan KPI Mingguan terhadap Produktivitas Kerja

Berbeda dengan efektivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi pelaporan KPI mingguan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,107 yang melebihi nilai t tabel 1,680. Dengan hasil tersebut, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima, mengkonfirmasi bahwa semakin efisien proses pelaporan KPI dilakukan, semakin tinggi pula produktivitas kerja staf yang terlibat dalam proses tersebut.

Signifikansi pengaruh efisiensi terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui mekanisme yang lebih langsung dan terukur dibandingkan dengan efektivitas. Efisiensi pelaporan yang mencakup penghematan waktu, prosedur kerja yang sederhana, disiplin pelaporan, kerapian kerja, mutu laporan, dan rasionalitas pelaporan memberikan manfaat immediate yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Ketika proses pelaporan menjadi lebih efisien, karyawan dapat mengalokasikan waktu dan energi yang tersisa untuk aktivitas produktif lainnya, sehingga output kerja secara keseluruhan meningkat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Muhammad Basri dan Rosfiah Arsal (2022) yang menyatakan bahwa efisiensi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks pelaporan KPI, efisiensi tidak hanya membantu meningkatkan kecepatan kerja tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan terorganisir. Efisiensi menciptakan ritme kerja yang lebih smooth, mengurangi redundansi, dan meminimalkan hambatan administratif yang dapat mengganggu flow kerja. Hal ini

sangat penting dalam masa transisi sistem digital, di mana karyawan masih dalam proses pembelajaran dan adaptasi terhadap prosedur baru.

Aspek efisiensi juga memiliki dampak psikologis yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika proses pelaporan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah, tingkat stress dan beban kerja administratif berkurang, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah. Ini menciptakan lingkaran positif di mana efisiensi mendorong produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk terus meningkatkan performance.

Pengaruh Simultan Efektivitas dan Efisiensi Pelaporan KPI terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan temuan yang menarik dan memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kedua variabel independen dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,087 dengan nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi pelaporan KPI secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Temuan ini mengungkap dinamika interaksi yang kompleks antara efektivitas dan efisiensi dalam konteks produktivitas organisasi. Meskipun efektivitas secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketika dikombinasikan dengan efisiensi, keduanya mampu menunjukkan dampak yang substansial terhadap produktivitas kerja. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep sinergi, di mana kombinasi efektivitas dan efisiensi menciptakan efek *multiplicative* yang lebih besar daripada sum dari masing-masing komponen secara terpisah.

Efektivitas pelaporan KPI yang mencakup akurasi isi laporan, ketepatan waktu pelaporan, dan pemanfaatan laporan oleh manajemen memberikan fondasi *quality* yang solid untuk sistem pelaporan. Ketika kombinasi ini didukung oleh efisiensi dalam proses, tercipta sistem pelaporan yang tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga *sustainable* dalam jangka panjang. Efisiensi memberikan momentum operasional, sementara efektivitas memastikan bahwa momentum tersebut diarahkan pada tujuan yang tepat dan menghasilkan output yang bernilai.

Dalam konteks masa transisi sistem digital, kombinasi efektivitas dan efisiensi menjadi sangat krusial karena organisasi memerlukan sistem yang tidak hanya dapat berfungsi dengan baik (efektif) tetapi juga dapat diimplementasikan dengan *smooth* dan *sustainable* (efisien). Hasil ini mendukung penelitian Syam (2020) yang menyimpulkan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lebih dari itu, temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks transformasi digital, organisasi perlu mengadopsi pendekatan *holistic* yang mengintegrasikan kedua aspek ini secara simultan.

Implikasi Praktis dan Teoritis

Temuan penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan baik dari perspektif praktis maupun teoritis dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan transformasi digital organisasi. Dari segi praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu

memfokuskan pengembangan sistem pelaporan KPI yang efisien, terutama selama masa transisi ke sistem digital seperti HRIS, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Prioritas utama harus diberikan pada aspek efisiensi sistem, termasuk pengembangan interface yang user-friendly, proses yang streamlined, dan integrasi yang seamless dengan sistem existing.

Bagi implementasi HRIS, temuan ini mengindikasikan bahwa efisiensi sistem menjadi faktor kritis yang harus diprioritaskan dalam proses desain dan implementasi. Sistem yang cepat, sederhana, dan terintegrasi akan memberikan dampak positif yang immediate terhadap kinerja staf administratif dan operasional. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam user experience design dan change management yang fokus pada efisiensi operasional selama periode transisi.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman mengenai dinamika efektivitas dan efisiensi dalam konteks transformasi digital. Temuan bahwa efektivitas tidak berpengaruh secara parsial namun signifikan secara simultan memberikan insights mengenai kompleksitas hubungan antar variabel dalam situasi organisational change. Ini menunjukkan bahwa teori-teori klasik mengenai efektivitas dan efisiensi perlu dikontekstualisasikan dalam setting transformasi digital, di mana timing, sequencing, dan interaction effects menjadi faktor-faktor yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian dan praktik manajemen.

Kesimpulan

Kesimpulan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaporan KPI mingguan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama masa transisi digital di PT Wahana Internet Nusantara, sementara efisiensi pelaporan KPI terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 42,2% terhadap variabel produktivitas kerja, menandakan bahwa faktor lain di luar yang diteliti juga turut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks transformasi digital, penguatan aspek efisiensi proses pelaporan menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas, sementara efektivitas pelaporan berperan sebagai fondasi kualitas yang mendukung keberlanjutan sistem pelaporan.

Namun demikian, perlu diakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ukuran sampel yang cukup kecil dan ruang lingkup yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, pengaruh variabel lain yang mungkin memoderasi atau mediasi hubungan tersebut belum dieksplorasi secara mendalam, seperti faktor budaya organisasi, keterampilan teknologi, dan tingkat adaptasi karyawan terhadap sistem baru.

Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi dengan sampel yang lebih besar dan beragam, serta mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara pelaporan KPI dan produktivitas kerja, seperti aspek psikologis, pelatihan teknologi, dan strategi manajemen perubahan. Dengan

demikian, dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai dinamika efektivitas dan efisiensi dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem digital serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman. (2024). Pengaruh dan tantangan dalam penggunaan aplikasi human resource information (HRIS) terhadap produktivitas pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1–9. <https://www.jurnal.pps.unimaju.ac.id/index.php/JMB/article/view/5>
- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh job description, key performance indicator, dan kepuasan kerja terhadap tingkat produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang. *Nikamabi*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Bach, S., & Serrano, A. (2021). The impact of human resource information systems on organizational performance: A systematic literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 89–95. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.871>
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Desviana, A., & Firdaus, R. (2024). Improving operational efficiency through medium-sized companies. *International Journal of Business and Management*, 12(5), 8894–8903.
- Dwihaika, F. T., & Rukmini. (2024). Efektivitas aplikasi SAKTI dalam digitalisasi pelaporan bendahara pengeluaran di KPPN Surakarta. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 25(2), 1–8.
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Joben. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v8i4.2179>
- Kasiram, M. (2021). *Metodologi penelitian: Kualitatif-kuantitatif* (3rd ed.). Maliki Press.
- Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital transformation: An overview of the current state of the art of research. *SAGE Open*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440211047576>

- Madhani, P. M. (2023). Digital transformation and human resource management: Exploring the impact of HRIS on organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 34(8), 1456–1478. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2145434>
- Pangestu, Y. T., Jumiaty, I. E., Mufidah, N., Shania, S., & Caesar, A. (2025). Strategi manajemen SDM dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. *Jurnal Manajemen Strategis*, 4(1), 1–23.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis* (1st ed.). UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf>
- Paul, J., Merchant, A., Dwivedi, Y. K., & Rose, G. (2024). Digital transformation in business and society: Theory and cases. *Information Systems Frontiers*, 26(2), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10796-023-10412-y>
- Prawiro, S. T., Feriska, Y., Apriliano, D. D., Diantoro, W., & Yunus, M. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan dinding (Studi kasus pembangunan Sekolah Dasar Negeri 02 Sigambir Brebes). *Era Sains: Journal of Science, Engineering and Information Systems Research*, 1(1), 91–106.
- Putri, L. C. (2024). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Digital*, 16(1), 45–62.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Sudaryono. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Syam, S. (2020). Pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.
- Trisnawati, A. P. (2024). Pengaruh human resource information system terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 169–183.
- Uook, S. (2021). Digitalisasi sistem informasi pelaporan key performance indicator dengan bantuan dashboard untuk jabatan kepala filling station di divisi retail PT X. *Jurnal Tirta*, 9(2), 79–86.