

Analisis Perbandingan Tingkat Produktivitas dengan Menggunakan Metode Omax Sebelum dan pada Masa Pandemi Covid-19

Misnawati*, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*mwati5872@gmail.com, ummusyahrain44@gmail.com

Abstract. The instability of productivity growth during the COVID-19 pandemic has become an obstacle to the rise and fall of the quality of institutions that have an interest. This study aims to analyze the comparison of productivity levels before and during the covid-19 pandemic using the OMAX method at the KPPN of the DJPb Regional Office of West Java Province. In this study, the method used by the researcher is descriptive analysis method with a quantitative approach. In this study, the data collection technique used is the documentation technique. This study shows that there is an instability in the level of productivity in the conditions of the covid-19 pandemic and before the covid-19 pandemic at the KPPN of the DJPb Regional Office of West Java Province. This happens because the weight criteria and also the value of the productivity assessment at the West Java Province KPPN DGT Regional Office have differences every semester. If the KPPN of the DJPb Regional Office is consistent in the weight criteria and also the value in the KPPN assessment, it will have an impact on the growth scale which will not be far in comparison and will achieve stability.

Keywords: *Comparison, Productivity Level, Before covid-19, Covid-19 Pandemic Period.*

Abstrak. Ketidakstabilan pertumbuhan produktivitas di masa pandemi covid-19 menjadi penghambat naik dan turunnya kualitas lembaga yang memiliki kepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan tingkat produktivitas sebelum dan pada masa pandemi covid-19 dengan menggunakan metode omax pada KPPN Kanwil DJPb Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan adanya ketidakstabilan tingkat produktivitas pada kondisi pandemi covid-19 maupun sebelum pandemi covid-19 pada KPPN Kanwil DJPb Provinsi Jawa Barat. Hal ini terjadi karena kriteria bobot dan juga nilai terhadap penilaian produktivitas pada KPPN Kanwil DJPb Provinsi Jawa Barat memiliki perbedaan setiap semesternya. Apabila KPPN Kanwil DJPb melakukan konsistensi pada kriteria bobot dan juga nilai pada penilaian KPPN akan berdampak pada skala pertumbuhan yang tidak akan jauh perbandingannya dan akan mencapai kestabilan.

Kata Kunci: *Perbandingan, Tingkat Produktivitas, Sebelum covid-19, Masa Pandemi Covid-19.*

A. Pendahuluan

Kondisi pandemi berdampak pada perekonomian Indonesia yang sebelumnya berada pada kondisi normal. Kondisi pandemi covid-19 diawali kasus pertama pada Maret 2020. Penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia terjadi karena penurunan PDB lapangan usaha dari berbagai sektor, khususnya konstruksi serta akomodasi dan makanan minuman yang dibutuhkan masyarakat sehari-hari.

Pandemi covid-19 mengusik perekonomian karena bisnis dan kegiatan sehari-hari terhambat aturan untuk tinggal di dalam dan melaksanakan jarak sosial saat keluar rumah hanya untuk mendapatkan kebutuhan pokok (Fauzi & Paiman, 2020).

Selama pandemi covid-19 proyek bangunan di kabupaten telantarakibatganggunya pergerakan transportasi pekerjakarena adanya karantina wilayah. Penundaan proyek meningkatkan biaya operasional (Jallow, Renukappa, & Suresh, 2020). Dari hasil diskusi UNPAD (2020) terungkap kondisi covid-19 berdampak pada laporan keuangan bagian laba yang menurun akibat pandemi tahun 2020. Akibat pandemi covid-19 terdapat 30.763 perusahaan jasa konstruksi sepi karena material, tukang, peralatan, transportasi, waktu, hingga pergerakan aktivitas terhambat oleh wabah covid-19. Hasil diskusi UNPAD (2020) terungkap kondisi covid-19 berdampak pada laporan keuangan bagian laba yang menurun akibat pandemi tahun 2020. Praditya (2020).

Hasil diskusi UNPAD Dari data yang disajikan oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2020), tingkat pertumbuhan ekonomi kuartal 1 untuk perusahaan konstruksi pada tahun 2019 mengalami pertumbuhan 5,48 persen, sedangkan untuk tahun 2020 kuartal 1 hanya mencapai angka 2,76 persen. Penurunan ekonomi yang signifikan dapat mengindikasikan kinerja perusahaan berada pada kondisi buruk. Karena pada masa pandemi terjadi kenaikan harga barang serta pemberhentian kerja yang menyebabkan daya beli menurun (Muzakki, 2020). (Hilman and Laturette 2021).

Pandemi covid-19 juga menurunkan tingkat produktivitas UMKM yaitu menunjukkan bahwa pandemi menyebabkan penurunan produktivitas per orang dalam angkatan kerja. Namun tidak semua UMKM mengalami penurunan, ada 3 UMKM yang mengalami peningkatan meski pandemi sedang melanda dunia. Setelah dilakukan uji beda antara dua sampel yang saling berhubungan, ternyata tidak ada perubahan produktivitas selama pandemi. Artinya tingkat produktivitas UMKM antara sebelum dan sesudah pandemi stagnan dan konstan. Dengan kata lain, UMKM memang membutuhkan pembinaan untuk lebih meningkatkan produktivitas, terutama di masa pandemi covid-19 ini. (Suhardi, Prasetya, and Marinda 2021).

Tingkat produktivitas karyawan menurun selama WFH. Pandemi covid-19 juga menjadikan penghambat pada tingkat produktivitas kinerja perusahaan yang diakibatkan faktor pola kerja baru, misalnya dengan menerapkan Work from Home metode baru ini digunakan karena menyesuaikan dengan kondisi saat ini yaitu masa pandemi covid-19. (Mustajab et al. 2020).

Work from home (WFH) adalah suatu kegiatan yang dilakukan dari jarak jauh atau dikerjakan di dalam rumah. Dalam pelaksanaannya, pola kerja WFH menimbulkan banyak tantangan. Salah satunya adalah bagaimana cara mengukur produktivitas pegawai. Selama ini, sering mendengar perdebatan mengenai tingkat produktivitas pegawai ketika Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) atau bekerja yang dilakukan didalam kantor. Beberapa pihak beranggapan menerapkan WFO lebih produktif dari WFH atau sebaliknya. Hal lain beranggapan bahwa WFH juga produktif selama pandemi covid-19.

Mengenai bahwa work location enjoyment atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan & Glass (2012), hal ini terbukti pada penelitian work from home (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon. Bahwa telecommuting atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Simarmata 2020).

Selama penerapan WFO dan WFH, banyak terjadi penyesuaian terkait komunikasi tim dan konsep work-life balance. Tantangan dalam komunikasi tim dengan pola WFO dan WFH

adalah kepercayaan antar anggota tim yang terkadang tidak stabil. Sedangkan konsep work life balance menjadi sulit diterapkan karena batas tempat dan waktu bekerja menjadi samar. Dengan dua faktor utama penyesuaian tersebut, membandingkan produktivitas ketika WFO dan WFH kurang tepat jika tidak berdasar.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax pada KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat sebelum masa pandemi covid-19?
2. Bagaimana tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax pada KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat pada masa pandemi covid-19?
3. Bagaimana analisis perbandingan tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax sebelum dan pada masa pandemi covid-19 di KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat?

Dari identifikasi di atas maka tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui :

1. Tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax pada KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat sebelum masa pandemi covid-19?
2. Tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax pada KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat pada masa pandemi covid-19?
3. Analisis perbandingan tingkat produktivitas dengan menggunakan metode omax sebelum dan pada masa pandemi covid-19 di KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kanwil DJPB dilakukan dengan cara observasi offline ketika magang, lalu peneliti melakukan pengumpulan data dokumentasi pada tingkat produktivitas beberapa KPPN pada Kanwil DJPB Perbendaharaan Jawa Barat, selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada manager supervisor bidang SKKI, untuk menghasilkan data yang lebih akurat dalam menganalisis keterkaitan antar variabel peneliti menggunakan metode OMAX.

Dalam menganalisis data peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis Nilai Kinerja Organisasi pada KPPN Kanwil DJPB Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat.
2. Hasil dari analisis data pada LHPs kemudian divalidasi menggunakan sumber data melalui manager supervisor bidang SKKI Kanwil DJPB Perbendaharaan Jawa Barat.
3. Menganalisis setiap nilai atau bobot pada tiap kriteria di dalam nilai kinerja organisasi KPPN Kanwil DJPB Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat.
4. Menganalisis hasil nilai per kriteria dengan menggunakan metode OMAX untuk menilai tingkat produktivitas pada KPPN Kanwil DJPB Provinsi Jawa Barat.

Provinsi Jawa Barat, yang bertempat di Jl. Diponegoro No.59 Bandung. Data yang dikumpulkan

Indikator penyusunan metode OMAX

Indikator penyusunan OMAX diantaranya :

1. Blok pendefinisian
2. Blok kuantifikasi
3. Blok penilaian produktivitas

Dari penjelasan di atas maka uraian terkait indikator metode OMAX diantaranya sebagai berikut:

1. Blok Pendefinisian

Pada bagian departemen yang akan akan diukur produktivitasnya. Misalnya, untuk departemen produksi yang menjadi kriteria adalah output/jam, scrap/100 unit, dan lain-lain. kriteria ini sebaiknya lebih dari satu. Performansi Sekarang, merupakan nilai pencapaian sekarang yaitu nilai tiap produktivitas berdasarkan pengukuran terakhir.

2. Blok Kuantifikasi

Yaitu badan matrik yang terdiri dari skala atau angka-angka yang menunjukkan tingkat performansi dari pengukuran tiap kriteria produktivitas. Skala tersebut memiliki sebelas level atau bagian dari 0 sampai dengan 10. Semakin besar skala, semakin baik

produktivitasnya. Kesebelas skala tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Level 0, yaitu nilai produktivitas yang terburuk yang mungkin terjadi.
- 2) Level 3, yaitu nilai produktivitas performansi sekarang
- 3) Level 10, yaitu nilai produktivitas yang diharapkan sampai periode tertentu.

Sedangkan untuk perhitungan dan mengisi sel-sel matriks pada level yang belum terisi diantaranya sebagai berikut :

$$\text{Kenaikan level 1 dan 2} = \frac{\text{Level 3}-\text{Level 0}}{3-0}$$

$$\text{Kenaikan level 4 sampai dengan 9} = \frac{\text{Level 10}-\text{Level 3}}{10-3}$$

3. Blok Penilaian Produktivitas

Pada blok penilaian produktivitas terdiri dari :

a) Skor

Yaitu nilai level dimana level pengukuran produktivitas berada. Misalnya jika output jam = 100 terletak pada level 4, maka skor untuk pengukuran itu adalah 4. Jika terdapat pengukuran yang tidak tepat sesuai dengan angka (decimal) pada matrix, maka dilakukan pembulatan kebawah yang artinya pengukuran dilakukan untuk tujuan mengukur performansi diri sendiri (internal), serta pembulatan ke atas untuk tujuan mengukur performansi orang luar (eksternal).

b) Bobot

Yaitu besarnya bobot dari tiap kriteria produktivitas terhadap total produktivitas. Tiap-tiap kriteria yang telah ditetapkan mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap tingkat unit yang diukur. Untuk itu perlu dicantumkan bobot yang menyatakan derajat kepentingan (dalam presentase) yang menunjukkan pengaruh relatif kriteria tersebut terhadap produktivitas unit kerja yang diukur. Jumlah seluruh bobot kriteria adalah 100.

c) Nilai

Nilai merupakan perkalian tiap skor dengan bobotnya

d) Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas merupakan jumlah dari tiap nilai indeks produktivitas (IP), maka dihitung sebagai presentase kenaikan atau penurunan terhadap performansi sekarang. Performansi sekarang 300 karena semua indikator mendapat skor tiga pada saat matrik mulai dioperasikan, maka indeks produktivitas adalah :

$$\text{e) IP} = \text{Indikator Produktivitas} = \frac{300 \times 100\%}{300}$$

Penyusunan Matrix

Dalam penyusunan matrix Analisis Pengukuran Produktivitas dapat diukur diantaranya sebagai berikut :

1. Menentukan kriteria produktivitas
2. Identifikasi kriteria
3. Menentukan nilai pencapaian mula-mula (skor 3)
4. Menetapkan sasaran (skor 10)
5. Menentukan derajat kepentingan atau bobot
6. Pengoperasian matriks

Maka dari unsur-unsur di atas dalam menyusun metode omax dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menentukan kriteria produktivitas
Langkah pertama ini adalah mengidentifikasi kriteria produktivitas yang sesuai bagi unit kerja dimana pengukuran ini dilaksanakan.
2. Identifikasi kriteria
Setelah kriteria produktivitas teridentifikasi dengan baik, maka langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kriteria tersebut secara terperinci.
3. Menentukan nilai pencapaian mula-mula (skor 3)
Pencapaian mula-mula diletakan pada skor 3 dari skala 1 sampai 10 untuk memberikan lebih banyak tempat bagi perbaikan daripada untuk terjadinya penurunan. Pencapaian ini

biasanya diletakkan pada tingkat yang lebih rendah lagi agar memungkinkan terjadinya pertukaran dan memberi kelonggaran apabila sekali-sekali terjadi kemunduran.

4. Menetapkan sasaran (skor 10)
Skala skor 10 ini berkenaan dengan sasaran yang ingin kita capai dalam 2 atau 3 tahun mendatang sesuai dengan lamanya pengukuran ini akan dilakukan dan karenanya harus berkesan optimis tetapi juga realistis.
5. Menentukan derajat kepentingan (bobot)
Semua kriteria tidaklah memiliki pengaruh yang sama pada produktivitas unit kerja keseluruhan, sehingga untuk melihat berapa besar derajat kepentingannya tiap kriteria harus diberi bobot. Pembobotan biasanya diberi oleh pihak pengambil keputusan dan dapat pula dilakukan oleh orang-orang terpilih karena dianggap paham atas kondisi unit kerja yang diukur.
6. Pengoperasian matriks
Pengoperasian matriks baru dapat dilakukan apabila semua butir diatas dapat dipenuhi. Setelah itu dapat diukur indeks produktivitas dari unit kerja yang diukur.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Perbandingan Tingkat Produktivitas (Y) Dengan Menggunakan Metode Omax Sebelum Dan Pada Masa Pandemi Covid-19 (X)

Kementerian keuangan mempunyai agenda besar yaitu terus berupaya untuk mewujudkan sebuah organisasi yang ideal, unggul, terintegrasi, dan berkelas internasional. Wujud upaya tersebut adalah digulirkannya transformasi kelembagaan yang menuntut organisasi untuk lebih berorientasi pada proses bisnis yang terintegrasi, berbasis pada teknologi informasi dan sumberdaya manusia yang unggul.

Dirjen perbendaharaan sebagai bagian organisasi di bawah kementerian keuangan menindaklanjuti program besar tersebut dengan melaksanakan penajaman fungsi perbendaharaan. Penajaman fungsi perbendaharaan meliputi penajaman fungsi pembinaan dan supervisi, sumber daya manusia, kehumasan, dan keterbukaan informasi publik, penajaman fungsi monitoring penyerapan pagu anggaran, penajaman fungsi sebagai pembinaan dan supervisi, koordinasi, dan supervisi pelaksanaan fungsi perbendaharaan.

Sesuai keputusan Menteri Keuangan Nomor : 262/PMK.01/2016 tanggal 30 Desember 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala kantor wilayah.

Terdapat 12 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang tersebar di sebelas kota dan siap melayani satuan kerja di tingkat provinsi dan 27 kabupaten/kota. Untuk menjaga agar kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan selalu terjaga dan meningkat secara berkesinambungan serta dapat mengikuti tuntutan perubahan dan kebutuhan masyarakat. 12 KPPN yang tersebar di wilayah Jawa Barat, dibagi menjadi tipe A1 dan tipe A2.

Pada kantor Wilayah DJPb Provinsi Jawa Barat, terdapat delapan KPPN tipe A1, yaitu :

1. KPPN Bandung I
2. KPPN Bogor
3. KPPN Cirebon
4. KPPN Tasikmalaya
5. KPPN Bandung II
6. KPPN Sukabumi
7. KPPN Kuningan
8. KPPN Bekasi

Pada Kantor Wilayah DJPb Provinsi Jawa Barat, terdapat empat KPPN A2 :

1. KPPN Purwakarta
2. KPPN Karawang
3. KPPN Sumedang
4. KPPN Garut

Berdasarkan penilaian kriteria yang telah ditentukan dan berdasarkan langkah-langkah penilaian tingkat produktivitas dengan menggunakan metode OMAX memiliki nilai yang tidak stabil pada masa pandemik maupun sebelum pandemi covid-19.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Perbandingan Tingkat Produktivitas Dengan Menggunakan Metode Omax Sebelum dan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris KPPN KANWIL DJPB Provinsi Jawa Barat Periode 2019- 2020). Dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat produktivitas pada KPPN Kanwil DJPb dengan menggunakan metode omax sebelum covid-19 mengalami pertumbuhan dengan persentase yang tidak stabil dikarenakan adanya perbedaan kriteria pengukuran tingkat produktivitas setiap semesternya, pada semester I 2019 memiliki 12 komponen kriteria penilaian tingkat produktivitas pada KPPN, dan pada semester II 2019 memiliki komponen kriteria penilaian tingkat produktivitas pada KPPN sejumlah 19. Dengan itu proses jalannya produktivitas pada masa pandemic sulit distabilkan.
2. Tingkat produktivitas pada KPPN Kanwil DJPb dengan menggunakan metode omax pada masa covid-19 mengalami pertumbuhan dengan persentase yang tidak stabil dikarenakan adanya perbedaan kriteria pengukuran tingkat produktivitas setiap semesternya, pada semester I 2020 memiliki 10 komponen kriteria penilaian tingkat produktivitas pada KPPN, dan pada semester II 2020 memiliki komponen kriteria penilaian tingkat produktivitas pada KPPN sejumlah 12. Dengan itu proses jalannya produktivitas pada masa pandemi sulit distabilkan.
3. Analisis perbandingan tingkat produktivitas pada KPPN Kanwil DJPb dengan menggunakan metode OMAX sebelum dan pada masa pandemi covid-19 mengalami proses pertumbuhan yang tidak stabil, pada masa sebelum pandemi dan pada masa pandemic ada beberapa kondisi yang mengalami peningkatan yang signifikan dan juga yang turun drastis, dikarenakan adanya perbedaan jumlah kriteria setiap semesternya dan juga memiliki target penilaian yang berbeda-beda pada penilaian setiap kriteria yang telah ditentukan.

E. Acknowledge

Puji dan syukur atas rahmat Allah Swt yang telah memberikan berkat juga rahmatnya. Peneliti berterima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan dan juga tidak berhenti memberikan doa serta ilmu dan didikan yang sangat berharga. Terimakasih banyak kepada Ibu Epi Fitriah S.E., M.Si., Ak.CA yang merupakan pembimbing yang telah memberikan semangat terus dalam mengoreksi, membimbing, memberi saran, motivasi dan juga ikhlas dalam menjalankan proses bimbingan ini. Dan selanjutnya peneliti juga mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu peneliti dalam peneliti ini.

Daftar Pustaka

- [1] "ART_ AR Tanaamah, YR Beeh, HR Ngemba_ Produktivitas Hotel_fulltext.Pdf." n.d
- [2] Bain, david J, 1982, The Productivity Prescription.
- [3] The Manager Guide, To Improving Productivity and Profit, Mc Graw Hill Book Co, New York USA
- [4] Balkan D. (2010).Enterprise Productivity Measurment in Services by OMAX (Objective Matrix) Method and An Application with Turkish Emergency Services.
- [5] Ditjen perbendaharaan. 2011. 18 April. 2011. <https://djpb.kemenkeu.go.id/portal/id/berita.html?start=935>. [18/11/2021]
- [6] Fiati, Rina. 2015. "Pendekatan Model Objective Matrix-Ahp Untuk Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kelurahan," 6–8.
- [7] Glenn H. Felix dan James L. Riggs. (1983 :388) Productivity Measurement by

- [8] Objectives
- [9] Hadiyon Wijoyo. (2021 : 89). Bahan Ajar Akuntansi Manajemen.
- [10] Hasibuan, Malayu. S.P. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.. (2011 : 126)
- [11] Hasmy Abu Zulfahry, 2019. "konsep Produktivitas Kerja dalam Islam"
- [12] Hilman, Cindy, and Kazia Laturette. 2021. "Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19." BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan 18 (1): 91–109. <https://doi.org/10.25170/balance.v18i1.2659>.
- [13] kementerian Keuangan. 2021. 25-08. 2021. <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/pandemi-covid-19-mempengaruhi-kinerja-apbn-2020/>. [14/11/2021].
- [14] Kiyoshi Suzaki. (1987 : 75), The New Manufacturing Challenge
- [15] <https://www.antaranews.com/berita/1780253/saat-pandemi-lipi-kinerja-keuangan-lembaga-pembiayaan-mikro-turun>. [14/11/2021] LHPS Kanwil Direktorat Perbendaharaan semester I 2021
- [16] Moses Laksono Singgih, I Ketut Gunarta. Manajemen Produktivitas Perusahaan (Measurement, Evaluation, Sustaining, Planning, Improvement). (2021 : 63)
- [17] Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, and Muhammad Amin Hamid. 2020. "Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity." TIJAB (The International Journal of Applied Business) 4 (1): 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>.
- [18] Setiowati, Rini. 2017. "Analisis Pengukuran Produktivitas Departemen Produksi Dengan Metode Objective Matrix (Omax) Pada Cv. Jaya Mandiri." Faktor Exacta 10 (December 2012): 199–209
- [19] Simarmata, Ricardo Manarintar. 2020. "Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon." Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 02 (01): 73–82.
- [20] Sinungan, Muchdarsyah. (2008 : 17), Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Jakarta :Bumi Aksara.
- [21] _____.2005. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta : PT Bumi Aksara
- [22] Suhardi, Agatha Rinta, Arus Reka Prasetya, and Vina S. Marinda. 2021. "Analysis Of Differences In The Productivity Of Msmes Sentra Rajut As A Pandemic Impact Of Covid-19." Turkish Journal of Computer and Mathematics ... 12 (8): 1590–95.<https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/3211>.
- [23] Suparman, F, Fana. 2021. 24 Agustus. 2021. <https://www.beritasatu.com/nasional/818051/kpk-akui-kinerja-penindakan-terhambat-pandemi-covid19>. [14/11/2021].
- [24] Tjutju Yuniarsih & Suwanto. (2009:156), Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta. Bandung
- [25] _____.(2011:159), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan IsuPenelitian. Alfabeta. Bandung
- [26] Nurrohmat, Alfia, Lestari, Rini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Akuntansi. 1(2). 82-85