

**PENGARUH PROGRAM PENCEGAHAN DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN
TERKAIT PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
DI LPD DESA ADAT KEROBOKAN**

Ni Kadek Anggi Dwi Arnita¹, Ni Ketut Murdani², Wayan Ardani³

Email : anggidwiarnita292@gmail.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahendradatta, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjadi bahan pengetahuan atau sumber referensi bagi perusahaan atau siapa pun mengenai tentang Pengaruh Program Pencegahan Dan Kebijakan, yaitu dengan judul Pengaruh Program Pencegahan Dan Kebijakan Perusahaan Terkait Pandemi Covid- 19 Terhadap Produktivitas Pegawai Di LPD Desa Adat Kerobokan. Dalam penelitian ini, Program Pencegahan (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan yang tertinggi atau yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{test} = 1,887$ dan nilai signifikansi sebesar 0,82 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (0,05). Kemudian Pengaruh Kebijakan Perusahaan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{test} = 7,308$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (0,05). Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan variabel Program Pencegahan (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya semakin bagus program pencegahan dan kebijakan perusahaan yang dibuat maka produktivitas pegawai semakin meningkat atau semakin bagus.

Kata Kunci : Program Pencegahan, Kebijakan Perusahaan, Produktivitas Pegawai

ABSTRACT

this research has the aim of being a source of knowledge or reference for companies or anyone else regarding the Effect of Prevention and Policy Programs, namely with the title The Effect of Prevention Programs and Company Policies Related to the Covid-19 Pandemic on Employee Productivity in Village LPDs. Kerobokan custom. In this study, the Prevention Program (X1) has the highest negative and significant effect or the most influential on Employee Productivity (Y),

this is indicated by the ttest value = 1.887 and a significance value of 0.82 which is smaller than the significance level (0 , 05). Then the influence of company policy (X2) has a positive and significant effect on employee productivity (Y), this is indicated by the ttest value = 7.308 and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance level (0.05). The test results in this study indicate that the Prevention Program (X1) and Company Policy (X2) variables have a positive and significant effect on Employee Productivity (Y). This means that the better prevention programs and company policies are made, the work productivity will increase or get better.

Keywords: *Prevention Program, Company Policy, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Corona Virus Diseases 2019 atau disebut dengan nama lain Covid-19 menjadi permasalahan yang banyak menyoroti perhatian masyarakat di berbagai belahan dunia. Sejak pertama sekali diketahui dari pasien yang terinfeksi Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 13 Juni 2020). Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah memengaruhi kemerosotan ekonomi dunia (Shangguan, Wang, & Sun, 2020).

Penyebaran virus Corona yang sudah semakin besardi Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau Work from Home (WFH). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem

kerja selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai Pedoman. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.34 Tahun 2020 Tentang penyesuaian Sistem Kerja Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi (Choiriyah S, 2020;2).

Melihat terjadinya peningkatan angka jumlah masyarakat yang terkonfirmasi COVID-19 yang cukup pesat dan tingkat kematian yang cukup tinggi, Pemerintah Indonesia, yaitu Presiden Joko Widodo telah memberlakukan beberapa kebijakan yang sejauh ini dirasa tepat untuk mengurangi tingkat penyebaran COVID-19, yaitu belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan beribadah di rumah. Namun, pemerintah akan tetap memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat, baik kebutuhan pokok, layanan kesehatan, dan layanan publik lainnya.(Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2020). Kebijakan ini tidak dengan mulus dapat diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia dikarenakan Indonesia

merupakan negara yang majemuk dengan keberagaman yang berbeda-beda. Selain itu, tidak semua jenis pekerjaan bisa dilakukan di rumah, seperti ojek online, banker, penyedia jasa, dan lain sebagainya. Selain itu, para pelajar, mahasiswa, dan tenaga pendidik tidak dapat melakukan beberapa kegiatan seperti ujian nasional, graduasi, pelepasan, prom night, dan lain sebagainya akibat kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah (Muhyiddin 2020:4).

Pada sektor ekonomi yang paling terasa adalah dampak negatifnya. Dengan pemerintah menetapkan kebijakan untuk menutup total akses sosial, para pelaku ekonomi juga sama melakukan pemberhentian sementara aktivitas mereka. Salah satunya adalah perusahaan-perusahaan yang mengambil keputusan untuk meliburkan karyawannya, memberhentikan sementara kegiatan mereka, atau ada beberapa juga yang tetap bekerja namun dari rumah masing-masing. Di tengah pandemi Covid-19 lembaga keuangan termasuk LPD tentu tidak terhindar dari dampak ekonomi yang ditimbulkan. Kesulitan masyarakat mengangsur kredit serta kebutuhan menarik tabungan menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi. Kepala Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LP-LPD) Provinsi Bali I Nengah Karma Yasa, saat ditemui di Denpasar mengatakan, bila diamati dengan membandingkan keadaan LPD sebelum dan selama pandemi saat ini, tentu ada dampak

ekonomi yang dirasakan (Denpasar, bisnisbali.com 2021).

Bali merupakan salah satu provinsi yang menggantungkan sebagian besar kehidupan perekonomiannya pada kebudayaan. Organisasi tradisional di Bali yang memiliki sifat otonomi yang berlandaskan norma-norma asli bangsa Indonesia serta memiliki corak sosial relegius yang bernama Desa Pakraman (Sirtha, 1999). Melihat dari pengaturan, kebijakan dan tanggung-jawab Desa Pakraman dimana pembiayaan pemerintah sebatas desa, dimana Desa Pakraman memiliki tuntutan agar memiliki pengelolaan ekonomi yang berdiri sendiri, sehingga di tahun 1984 pemerintah provinsi Bali memberikan ide mendirikan LPD pada semua Desa Pakraman di Bali di tahun 1984 menggunakan Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor 972 Tahun 1984 mengenai Pendirian LPD pada Provinsi Daerah Tingkat I Bali.

Meniru konsep seka yang telah tumbuh didalam diri orang Bali, Prof. Dr. Ida Bagus Mantra memiliki gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi keuangan yang memiliki landasan adat. Didirikanlah Lembaga Perkreditan Desa dengan konsep yang seperti itu sebagai sebuah lembaga keuangan komunitas adat yang memiliki tujuan dalam memberikan bantuan desa adat didalam memenuhi fungsi budayanya. LPD adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pekraman, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan

sumber daya keuangan yang menjadi milik Desa Pakraman didalam bentuk simpan pinjam. Penyedia kebutuhan pembiayaan hidup anggota masyarakat Desa Pakraman, baik dengan sendiri ataupun dengan bersama, didalam rangka mengembangkan fungsi sosio-kultural juga keagamaan masyarakat Desa Pakraman (Nurjaya, 2011).

Permasalahan dalam Lembaga Perkreditan Desa sering muncul saat mulai diberlakukannya UU Nomor 7 tahun 1992 mengenai Perbankan, yang telah mengalami perubahan menjadi UU Nomor 10 tahun 1998 mengenai Perbankan. Adanya Lembaga Perkreditan Desa mulai menjadi permasalahan oleh Bank Indonesia. Bank Indonesia mempunyai pendapat bahwasannya Lembaga Perkreditan Desa melaksanakan kegiatannya sama seperti bank serta haruslah menaati peraturan tentang Perbankan. Dalam upaya memberikan penegasan terkait hal tersebut, Bank Indonesia memakai UU Nomor 10 tahun 1998 mengenai Perbankan, yang memberi status BPR pada Lembaga Perkreditan Desa. Namun argumentasi yang nyata tentang Lembaga Perkreditan Desa melaksanakan kegiatan Perbankan memanglah benar terjadi, tapi dilihat daripada latar belakang Lembaga Perkreditan Desa tidaklah sama dengan bank serta tidak bisa disetarakan dengan bank.

Pada penelitian sebelumnya, (Raydika, 2013) mengungkapkan bahwa menurut undang undang no 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, kinerja

Lembaga Perkreditan Desa, kedudukan hukum LPD tidak dapat dipersamakan dengan BPR, LKM dan Koperasi. Hal ini disebabkan karena dilihat dari landasan konstitusional LPD yang berbeda dengan BPR, LKM dan Koperasi. Dasar hukum yang dianut oleh LPD juga berbeda dengan dasar hukum yang dianut oleh BPR, LKM, Koperasi. Penelitian lainnya oleh (Putra & Sarjana, 2018) juga mengemukakan hal yang sama bahwa Kedudukan LPD setelah berlakunya Undang Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro adalah sebagai Lembaga Keuangan yang dimiliki oleh Desa Adat. Dengan demikian LPD tidak dapat dipersamakan dengan Lembaga Keuangan Mikro lainnya seperti BPR dan Koperasi.

Berdasarkan pembahasan fakta hukum yang berisi perbuatan, peristiwa dan keadaan sehingga munculnya sebuah permasalahan, mengenai pengaturan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) seharusnya tetap berlandaskan budaya Desa Pakraman, dimana sifat otonominya didalam mengelola kehidupannya sendiri atau dengan berdasarkan peraturan daerah. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, permasalahan dalam pembahasan selanjutnya yang akan dikemukakan adalah kedudukan hukum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) didalam sistem Lembaga Keuangan Mikro dan peran Lembaga Perkreditan Desa (LPD) didalam sistem Lembaga

Keuangan Mikro. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui tentang kedudukan Hukum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) didalam sistem Lembaga Keuangan Mikro dan Untuk mengetahui tentang peran dan Perkreditan Desa (LPD) dalam sistem Lembaga Keuangan Mikro.

LPD mengalami penurunan asset. Hal ini dipicu oleh masalah kredit yang tidak diangsur sebagaimana mestinya, bahkan banyak nasabah tidak mengangsur sama sekali. Ini juga berhubungan dengan kebijakan yang diberikan LPD kepada masyarakat (nasabah) berupa relaksasi kredit di masa pandemi. Disisi lain masyarakat juga menarik dananya di LPD untuk kebutuhan harian. Dampaknya beberapa LPD mengalami kesulitan likuiditas serta menurunnya kemampuan laba LPD. Bahkan ada beberapa LPD yang mengalami kerugian. Meski demikian, dari 1.436 LPD yang tersebar di seluruh desa adat di Bali tidak semua mengalami keterpurukan. Nengah Karma mengatakan,LPD di wilayah yang tidak memiliki pengaruh pariwisata masih bisa tumbuh dengan baik dan cenderung mengalami peningkatan aset (Denpasar, bisnisbali.com 2021).

Untuk menjaga stabilitas LPD kedepan, pertama agar LPD memperhatikan dan menjaga ketersediaan likuiditas untuk memenuhi kewajibannya terhadap masyarakat. Kemudian LPD diimbau membatasi ekspansi kredit di tengah

risiko ketidakpastian ekonomi saat ini. Terpenting yaitu, LPD diharapkan agar meningkatkan koordinasi dengan desa adat untuk mengimbau masyarakat memenuhi kewajibannya di LPD sesuai kemampuan. Hal ini dikarenakan LPD mempunyai kewajiban untuk mengembalikan dana masyarakat, membayar bunga tabungan atau deposito dan biaya-biaya lainnya.

Disamping itu, di tengah pandemi ini, LPD juga senantiasa menerapkan protokol kesehatan (prokes). Selain untuk melindungi baik intern LPD ataupun nasabah, ini juga bertujuan agar persoalan pandemi Covid-19 segera berakhir. Sementara itu, koordinasi, komunikasi dan harmonisasi antara penjurus, pengawas, tokoh masyarakat dan nasabah menjadi sangat penting dalam situasi saat ini. Hal tersebut untuk menjaga kondusifitas baik antara intern maupun ekstern, hingga saat ini LPD masih terjaga. Sampai saat ini karyawan LPD yang berjumlah 8.251 orang belum ada yang dirumahkan. Dari segi aset, hingga Juli 2021 aset LPD se-Bali dikatakannya mencapai Rp23,1 triliun. Jumlah tersebut mengalami penurunan 0,96 persen jika dibandingkan dengan Juli 2020 yang jumlah aset mencapai Rp23,9 triliun. Ini masih dalam takaran wajar karena memang nasabah ada yang keperluan penarikan dana untuk memenuhi kebutuhannya (Denpasar, bisnisbali.com 2021).

Pandemi ini terjadi hingga berkepanjangan, perusahaan harus membuat Program Pencegahan Dan Kebijakan Perusahaan Terkait Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Pegawai untuk tetap bertahan di kondisi seperti ini. Salah satu Program Pencegahan Dan Kebijakan yang bisa perusahaan lakukan adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki semaksimal mungkin. Memanfaatkan pada SDM nya misalnya. Jika perusahaan memaksimalkan pemanfaatan terhadap SDM, ini akan memengaruhi kondisi perusahaan dimasa pandemi ini. Dari berbagai indikator Produktivitas Pegawai salah satunya adalah kinerja yang dimiliki karyawan. Kinerja adalah sesuatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi yang semuanya keterkaitannya dengan program pencegahan dan kebijakan perusahaan. Untuk memanfaatkan SDM yang perusahaan miliki yaitu karyawan, perusahaan harus bisa meningkatkan lebih tinggi lagi kinerja karyawan agar perusahaan bisa bertahan di masa pandemi ini. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan terhadap SDM. Pelatihan SDM adalah kegiatan terencana bagi SDM dengan fungsi mengembangkan dan melatih pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kualitas SDM dan memperbaiki kinerja organisasi. Penyelenggaraan

program pencegahan dan kebijakan perusahaan ini bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali produktivitas pegawai di saat pandemi. Perbaikan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan terhadap tugasnya. Penerapan program pencegahan dan kebijakan perusahaan harus dilakukan dengan penerapan yang baik dan benar agar bisa menjadi sebuah faktor yang membuat dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Dilihat dari data yang diambil dari tempat penelitian yaitu di LPD Desa Adat Kerobokan bahwa pengaruh program pencegahan dan kebijakan perusahaan terkait pandemi covid-19 sangat diperlukan untuk penanggulangan terkait produktivitas Pegawai. yang mana dari kedua variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan absensi karyawan dan pendapatan laba atau keuntungan laba yang diperoleh LPD Desa Adat Kerobokan. Dengan latar belakang seperti di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menjadi bahan pengetahuan atau sumber referensi bagi perusahaan atau siapa pun mengenai tentang Pengaruh Program Pencegahan Dan Kebijakan, yaitu dengan judul Pengaruh Program Pencegahan Dan Kebijakan Perusahaan Terkait Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Pegawai Di LPD Desa Adat Kerobokan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu karyawan sebanyak 16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	16
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.85267876
Most Extreme Differences	
Absolute	.229
Positive	.229
Negative	-.128
Test Statistic	.229
Asymp. Sig. (2-tailed)	.024 ^c

orang karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 16 orang. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langung melalui kuisioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuisioner yang disebarluaskan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada hasil pemaparan menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Tabel 1
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi variabel $0,024 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Program Pencegahan	.256	3.911
Kebijakan Perusahaan	.256	3.911

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 hubungan diatas memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 10% sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi bebas dari persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heterokedaktisitas.

Uji heterokedastisitas menunjukkan grafik scaterplot tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit tapi titik – titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jika ada pola tertentu yang teratur seperti bergelombang melebar kemudian menyempit tetapi titik – titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi

Tabel 3
Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-2.197	1.342		-1.637	.126
Program Pencegahan	.253	.134	.206	1.887	.082
Kebijakan Perusahaan	.873	.119	.797	7.308	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan atas nilai-nilai tersebut di atas maka persamaan regresi linear berganda akan menjadi :

$$PP = 0,126 + 0,082Pp + 0Kp$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,126 menyatakan jika Program

Pencegahan (Pp) dan Kebijakan Perusahaan (Kp) konstan atau tidak ada nol, maka Produktivitas Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,126.

- 2) Koefisien regresi Program Pencegahan (Pp) sebesar 0,082 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Program Pencegahan akan menurunkan Produktivitas Pegawai sebesar 0,082 dengan anggapan Kebijakan Perusahaan (Kp) tetap.
- 3) Koefisien regresi Kebijakan Perusahaan (Kp) sebesar 0 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Kebijakan Perusahaan (Kp) akan meningkatkan Produktivitas Pegawai sebesar 0 dengan anggapan Program Pencegahan (Pp) tetap.

Uji Determinasi

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh koefisien Adjusted R Square sebesar 0,954 atau 954% ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Program Pencegahan dan Kebijakan Perusahaan) mampu menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Pegawai) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 100% - 954% = 4,6%.

Uji t test

- a) Program Pencegahan (X1) dengan nilai koefisien sebesar

- 1,887 dan signifikansi 0,82 dimana nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan variabel Program Pencegahan (X1) secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y).
- b) Variabel Kebijakan Perusahaan (X2) dengan nilai koefisien sebesar 7,308 dengan signifikansi 0,000 maka dapat dikatakan variabel Kebijakan Perusahaan (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

Uji Anova (uji f)

Uji Anova atau *F-test* menghasilkan F hitung 157,961 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H₃ yaitu Program Pencegahan, dan Kebijakan Perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Pembahasan

1. Program Pencegahan (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, Program Pencegahan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai ttest = 1,887 dan signifikansi sebesar

0,82 yang jauh lebih besar dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ANNISYA NUR AMBIYA, 2021, Judul penelitiannya adalah Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, Hasil penelitiannya adalah Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau menurun dan kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari dua indikator yang belum terpenuhi yaitu dukungan sumber daya aparatur dan dukungan infrastruktur. Perbedaan kerja pegawai sebelum pandemi dan saat pandemi yaitu terlihat dari sistem kerja ada yang bekerja dari dikantor dan bekerja dari rumah, adanya pergantian shif, kemudian disaat pandemi harus mengikuti protokol kesehatan danadanya program-program tahunan yang tidak terlaksanakan disaat Pandemi covid19 seperti sosialisasi kesekolah ditiadakan, pameran budaya ditiadakan, promosi budaya dan ditutupnya museum sang nila utama. Sehingga kegiatan tersebut saat pandemi

menjadi kegiatan online seperti Promosi budaya yang di promosikan melalui via instagram atau facebook dan melakukan lomba festival film pendek melayu riau melali secara virtual. Sehingga mengakibatkan menurunnya Produktivitas Kerja Pegawai di masa pandemi Covid-9.

2. Pengaruh Kebijakan Perusahaan (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, Kebijakan Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai ttest = 7,308 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (0,05). Dengan meningkatkan keamanan dan memiliki Kebijakan Perusahaan yang nyaman maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NI KADEX SUKMAWATI, 2018, Judul penelitian Analisis Penerapan Dan Penyertaan Modal Sosial Dalam Struktur Pengendalian Intern Lembaga Perkreditan Desa Bukti Saat Pandemi Covid-19, Hasil Penelitiannya adalah mengenai

penerapan dan penyertaan modal sosial dalam pandemi covid-19 dengan menerapkan struktur pengendalian intern dalam melancarkan kesejahteraan desa pakraman.

KESIMPULAN

1. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan variabel Program Pencegahan (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya semakin bagus program pencegahan dan kebijakan perusahaan yang dibuat maka produktivitas pegawai semakin meningkat atau semakin bagus
2. Secara teori menunjukkan bahwa variabel Program Pencegahan (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y), Hal ini dikarenakan mungkin variabel Program Pencegahan (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) yang dilaksanakan sangat bagus serta efektif dan baik sehingga sangat mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Y)..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, 2016, Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, Yogyakarta : Andi Agung, 2017, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif

- Manajemen Pendidikan), Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha, Arifin Sitio. 2001, Koperasi : Teori dan Praktik. Jakarta : Erlangga. Anggereni NWES. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. J Pendidik Ekon Undiksha. Astianto, 2015, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Bangun, 2012, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : Erlangga.
- Bawono, 2006, Multivariate Analysis dengan SPSS, Salatiga : STAIN Salatiga press.
- Brahmasari, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10.
- Choiriyah S, Desain Pelatihan Pada Masa Pendemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning).
- Cornick, 2003, Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.
- Cresweel, 2010, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis, 1989, Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, MIS Quarterly, Vol. 13 No. 3.
- Dessler, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT Prenhallindo.
- Eddy, 2008, Karakteristik Limbah Cair, Jurnal Ilmiah Teknik Lingkungan, Vol.2, No.2, p.20.
- Fraser, 1993, Myles Buku Ajar Fisiko Terapi Untuk Setres Kerja, EGC, 1055, Gaffar. Ghozali, 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19, Semarang,
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi, 2004, Metode Penelitian Kualitatif, Malang : UMM Pres.
- Hariandja, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara. Hendar, 2010, Manajemen Perusahaan Koperasi, Jakarta : Erlangga.
- Hendrojogi, 2004, Koperasi : Asas-asas, Teori, dan Praktik Edisi

- Empat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://bisnisbali.com/rasakan-dampak-pandemi-lpd-diharapkan-perkuat-kerjasama-dengan-desa-adat>
- Imatama, 2006, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebenan (LPP) Kampus Medan. Medan : Program Strata-1 Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara. Indriantoro dan Supomo.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. 2010. Geografi Indonesia. www.indonesia.go.id/
- Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba empat. Muhyiddin. Covid-19, New Normal dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia.
- Journal of Development Planning. Indones J Dev Plan.
- Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia, Cetakan ke 9, Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2004, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Edisi ke 4, Jakarta : Ghalia Indonesia. Novitasari, 2012, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja,
- Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, Economic Education.
- Pandji dan Ninik Widiyanti, 2003, Dinamika Koperasi, Cetakan kelima, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Puspitasari, 2009, Analisis Hubungan Kepemimpinan Tranformasional terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Telekomunikasi Indonesia Divre IV Jateng & DIY). J@TI Undip, Vol VI, No 1, Januari 2011.
- Revisond Baswir, 2000, Koperasi Indonesia, Edisi Pertama, Yogakarta: BPFE UGM.
- Rice, 1992, Stress and Health, Ed. 2. California: Brooks / Cole Publishing Compani. Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Penerbit Rajawali Pers.
- Sari 2017, Pengukuran Kualitas Hidup Pasien Hipertensi Di Puskesmas Mergangsan Yogyakarta Menggunakan European Quality Of Life 5 Dimensions (Eq5d)

- Questionnaire Dan Visual Analog Scale (Vas). Jurnal Ilmiah Ibnu Sina.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Shangguan, Z., Wang, M. Y., & Sun, W. (2020). What Caused the Outbreak of COVID-19 in China : From the Perspective of Crisis Management. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 1– 16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093279>.
- Siagian, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, 2009, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suwati, 2016, Pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Taufik T, Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Bisnis Dan Eksistensi