

THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK PERIOD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (Case Study of PT. Gratia Husada Farma Production Division)

Ibnu Alfaroqi¹⁾Maria Magdalena M,SE.MM²⁾Adji Seputra,SE.MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompetensi, masa kerja, & disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT Gratia Husada Farma). Populasi pada penelitian merupakan Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan bagian produksi PT. Gratia Husada Farma sebesar 720 orang. Sampel yg dipakai memakai rumus Slovin menggunakan teknik proporsional stratified secara acak sampling sampai dihasilkan 88 orang. Output SPSS menunjukkan, Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,217 (positif) menggunakan nilai signifikansi $0,014 < 0 > F$ tabel 3,10 & nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0 >$

Kata Kunci : Kompetensi, Masa Kerja, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research targets to decide the impact of competence, tenure, and paintings area on worker productivity (Case Study of the Production Department of PT Gratia Husada Farma). The populace on this observe is the populace on this observe are all personnel of the production phase of PT. Gratia Husada Farma as many as 720 people. The pattern used was the Slovin formulation with the enriched stratified random sampling approach to attain 88 people. SPSS output indicates that the reimbursement variable partly has a fine and tremendous impact on worker paintings productivity. This is evidenced via way of means of the cost of the regression coefficient is 0.217 (fine) with a importance cost of 0.014 $< 0 > F$ desk 3.10 and the importance cost (Sig.) $0.000 < 0 >$

Keywords: Competence, Working Period, and Work Discipline

PENDAHULUAN

Organisasi akan dihadapkan dengan periode persaingan pasar global yang semakin ganas dengan berbagai organisasi di seluruh dunia sehingga setiap organisasi harus mengawasi dan menghasilkan SDM yang hebat karena keberadaan Aset Manusia Dewan sangat penting untuk membuat hak, kontrol dan berurusan dengan sebuah organisasi. Pekerjaan aset (pekerjaan) yang diklaim oleh seorang individu dapat digunakan secara ideal untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Setiap organisasi membuat kemajuan menuju perwakilan untuk mengambil bagian yang berfungsi sehingga mereka dapat menciptakan efisiensi yang besar dan menambah pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. (Gandung, 2021).

Efisiensi representatif adalah gagasan yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja dan satuan waktu yang diharapkan untuk menciptakan suatu barang (Sinungan, 2016). Efisiensi adalah kemampuan untuk memperoleh keuntungan maksimal dari kantor dan kerangka kerja yang dapat diakses dengan menciptakan hasil yang ideal, terlepas dari apakah yang terbesar mungkin (Siagian, 2016). Dari pengertian tersebut dikatakan bahwa efisiensi berhubungan dengan berbagai sudut pandang dalam diri manusia, misalnya cara pandang, sikap, moral dan keterampilan sehingga cenderung dijadikan sebagai daya dorong utama dalam mengupayakan kualitas agar lebih baik secara konsisten. Efisiensi adalah variabel penting untuk kesesuaian organisasi karena merupakan komponen penting untuk memiliki opsi untuk membuat peningkatan secara konsisten dan tidak ada seorang pun kecuali pekerjaan yang dapat meningkatkan efisiensi. Variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja.

Sangat mungkin utama untuk menjamin SDM yang dituntut dapat menjunjung efisiensi kerja, khususnya remunerasi. Gaji adalah komponen penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa individu memutuskan untuk berfungsi dalam satu asosiasi di atas yang lain. Atasan harus cukup serius dengan semacam remunerasi untuk menarik dan menahan pekerja terampil. Remunerasi perwakilan mencakup semua jenis angsuran yang diberikan kepada perwakilan dan muncul dari hubungan yang berfungsi (Mathis dan Jackson, 2015).

Masa kerja merupakan salah satu tanda kecenderungan perwakilan untuk melakukan latihan kerja (Siagian, 2016), dan juga dapat dianggap sebagai keandalan yang representatif bagi organisasi. Kerangka waktu kerja yang luar biasa sama dengan individu yang memiliki pengalaman luas antara dua rintangan dan kemenangan (Ramadhani, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur utama dalam meningkatkan efisiensi perwakilan, mengingat dengan disiplin kerja perwakilan akan sangat ingin mencapai efisiensi kerja yang paling ekstrim. Tingkat disiplin dapat diperkirakan melalui kepatuhan terhadap standar yang tidak ditetapkan oleh organisasi dan dari perhatian individu. Jadi dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan administrasi untuk mendorong individu dari organisasi untuk memilih permintaan pengaturan yang berbeda. (Siagian, 2016).

Sehubungan dengan subjek yang diteliti, PT. Gratia Husada Farma (HUFA) adalah organisasi obat-obatan. Barang Obat PT. Gratia Husada Farma terdiri dari barang, barang khusus dengan obat spesialis dan obat bebas, termasuk struktur dosis yang berbeda seperti tablet, kaplet, kasing, sirup, krim, dan perawatan. Siklus pembuatan

dilakukan di bawah pengawasan ketat, sesuai SOP (Metodologi Aktivitas Standar) untuk mengarahkan semua administrasi dan perwakilan untuk melayani klien dengan persyaratan yang lebih tinggi, mengikuti kolaborasi bisnis yang hebat, dan membuat masa depan yang unggul. Namun, yang terjadi di PT. Gratia Husada Farma memang memiliki beberapa hal yang harus dijamin, yaitu:

1. Masalah remunerasi adalah pembayaran yang diperoleh tidak sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Dimana perwakilan hanya mendapatkan kompensasi UMR di Perda Semarang yaitu sebesar Rp. 2.302.797 dan masih dipotong oleh BPJS dan Jamsostek. Para pekerja juga tidak memiliki uang tunai untuk tunjangan dan biaya partisipasi atau imbalan lainnya meskipun perwakilan telah berada di organisasi cukup lama karena pekerja baru dan lama. Kompensasi berlanjut seperti sebelumnya, tidak ada perbedaan dengan cara apapun. Pekerjaan waktu tambahan memiliki konsekuensi tersendiri bagi perwakilan. Mereka mendapatkan gaji tersendiri untuk waktu tambahan, tetapi kesejahteraan tidak dapat dibayar dengan kompensasi tetapi mengharapkan waktu untuk istirahat. Tidak adanya waktu istirahat membuat perwakilan terpaksa bekerja. Kondisi kerja yang dilakukan pekerja secara konsisten juga unik, kadang-kadang perwakilan produksi didekati untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketepatan yang lebih tinggi atau sebaliknya.

2. Waktu kerja, lebih tepatnya situasi perwakilan yang hanya berada di wilayah/wilayah yang sama dalam waktu yang cukup lama yang membuat efisiensi juga menurun. Jadwal kerja yang suram terus-menerus, cepat atau lambat akan tiba di tempat tenggelam, yang dapat menyebabkan perwakilan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kapasitas mereka untuk kemajuan organisasi. Menyadari bahwa posisinya tidak akan berubah dapat membuat para pekerja tidak pernah lagi memiliki minat dan kemampuan untuk mengembangkan diri

3. Masalah disiplin kerja masih ada beberapa perwakilan yang bolos kerja, berkunjung dengan pekerja yang berbeda-beda, semuanya tidak ada urusan dengan pekerjaan, perwakilan yang sesekali masih terlambat.

Kerangka waktu yang berfungsi di PT. Gratia Husada Farma adalah suatu kerangka perjanjian, khususnya dengan perjanjian yang mendasari dimulai dari 3-6 bulan dan setiap kali perjanjian tersebut berakhir, perwakilan mengembalikan setiap perjanjian dengan masa percobaan 6-1 tahun dan setelah itu dengan asumsi masa kerja adalah sebagai namun diperluas menjadi lebih spesifik dengan pilihan penambahan 1 tahun ke depan. Dari sejumlah besar kontak pendahuluan ini, remunerasi yang diperoleh, termasuk perwakilan baru yang telah bekerja dengan perwakilan yang telah bekerja mulai sekarang dan seterusnya, cukup lama, bayaran yang didapat tidak jauh berbeda, akibatnya sangat mempengaruhi efisiensi kerja pekerja karena dengan kecenderungan sosial untuk masalah gaji. .

Selama sepuluh bulan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang tidak hadir di PT. Gratia Husada Farma rata-rata 6,5% setiap bulan, hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas karyawan menurun, selain itu peningkatan absensi menunjukkan rendahnya kemauan karyawan untuk selalu hadir dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas karyawan untuk mengurangi.

Pelaksanaan latihan kreasi di PT. Gratia Husada Farma belum selesai pada waktu yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan sulitnya normalisasi pekerjaan bagi setiap pekerja, derajat penciptaan dalam organisasi bergantung pada permintaan untuk selesai. Tujuan organisasi tidak tercapai karena rendahnya disiplin perwakilan, terutama pembolosan yang melampaui norma yang telah ditetapkan. Hal ini membuat interupsi pada interaksi pembuatan dan organisasi tidak dapat menyelesaikan pembuatan fokus pada yang telah ditetapkan. Terlebih lagi, dibuat oleh perwakilan membutuhkan energi tambahan untuk memiliki pilihan untuk mencapai target organisasi dan sulit bagi supervisor HRD untuk mengubah jumlah tingkat pekerja yang sangat tahan lama yang dibutuhkan oleh organisasi ini, jelas ketika pesanan tinggi, pekerja memiliki ekstra tinggi rencana waktu.

TINJAUAN TEORITIS

A. Kompensasi

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pembayaran merupakan semua pembayaran menjadi uang tunai, barang dagangan secara pribadi atau tidak pribadi yg diperoleh sang perwakilan menjadi imbalan atas administrasi yg diberikan sang organisasi. Dasar berasal kerangka kerja Penggajian yang layak artinya bagian penting berasal aset manusia para eksekutif sebab membantu menarik dan memegang posisi yang terampil. Terlebih lagi, kerangka remunerasi organisasi mempengaruhi hukuman kunci.

Handoko (2017) mengungkapkan bahwa gaji adalah semua yg diperoleh perwakilan menjadi imbalan atas pekerjaan mereka. program remunerasi pula krusial bagi organisasi, karena mencerminkan upaya asosiasi untuk mempertahankan sdm.

Wibowo (2016) mengartikan bahwa gaji merupakan jumlah bundel yang diberikan asosiasi kepada buruh menjadi trade off buat pemanfaatan tenaga kerja mereka. Sebagaimana ditunjukkan oleh Nawawi (2017) gaji ialah suatu kehormatan/kompensasi bagi buruh

Mengingat gambaran penilaian para ahli di atas, cenderung beralasan bahwa gaji merupakan komponen biaya bagi organisasi yang diberikan sebagai kompensasi kepada perwakilan atas penebusan harta (waktu, tenaga, dan renungan) dan kemampuan (informasi, kemampuan, dan kapasitas) yang telah mereka lakukan. untuk jangka waktu tertentu sebagai komitmen untuk pencapaian tujuan hierarkis dan diterima oleh pekerja sebagai upah yang penting untuk hubungan bisnis yang dibundel dalam kerangka kerja imbalan bantuan.

B. Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (2016), residensi (lama bekerja) adalah pertemuan tunggal yang akan menentukan perkembangan dalam pekerjaan dan jabatan.

Tempat tinggal seseorang berhubungan dengan wawasan pekerjaannya. Perwakilan yang telah bekerja untuk organisasi tertentu untuk waktu yang lama harus memiliki pengalaman yang berbeda terkait dengan bidangnya masing-masing dan jelas dapat meningkatkan efisiensi, residensi adalah elemen yang secara langsung terkait dengan efisiensi pekerja. Masa kerja merupakan tanda kecenderungan perwakilan untuk menyelesaikan latihan kerja (Siagian, 2016), sehingga dapat dikatakan bahwa masa

kerja yang lama menunjukkan wawasan yang lebih dibandingkan seseorang dengan rekan kerja lainnya.

Hermanto (2016) menyatakan bahwa residensi harus terlihat sebagai pengabdian seorang pekerja kepada organisasi. Jangka waktu kerja yang memadai, seperti telah menemui rintangan dan kemenangan. Waktu membentuk wawasan seseorang. Dengan demikian, kerangka waktu yang berfungsi adalah harapan hidup seorang spesialis saat mengisi sebagai pekerja/perwakilan organisasi. Waktu administrasi memberikan wawasan kerja, informasi dan kemampuan kerja perwakilan. Pengalaman kerja memberikan individu sikap kerja yang berbakat, cepat, mantap, tenang, siap untuk memeriksa masalah dan siap untuk mengalahkannya.

Masa Jabatan adalah pertemuan tunggal yang juga akan menentukan perkembangan dalam pekerjaan dan jabatan, dan juga dapat dipandang sebagai pengabdian pekerja pada organisasi. Kerangka waktu kerja sangat mirip dengan individu yang memiliki pengalaman luas antara dua hambatan dan kemenangan (Ramadhani, 2020).

Mengingat gambaran penilaian para ahli di atas, sangat mungkin beralasan bahwa residensi adalah periode waktu seorang perwakilan menyumbangkan energinya untuk organisasi tertentu. Sejauh mana perwakilan dapat mencapai hasil yang dapat diterima di tempat kerja bergantung pada kapasitas, kemampuan, dan kemampuan khusus untuk menyelesaikan fungsi mereka secara mengagumkan.

Masa kerja sesuai dengan peraturan kerja, perkiraan jangka waktu bantuan perwakilan ditentukan sejak awal hubungan bisnis terjadi antara organisasi dan pekerja, dengan mempertimbangkan pemahaman bisnis. Pengaturan ini telah diatur dalam Pasal 50 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003, secara khusus "Hubungan bisnis terjadi sebagai hasil dari kesepahaman kerja antara visioner bisnis dan spesialis/pekerja". Selain itu, dalam Pasal 1 angka 14 dimaklumi bahwa "Suatu perjanjian kerja adalah suatu kesepahaman antara pengusaha atau atasan dengan ahli/pekerja dengan masing-masing keadaan fungsi, hak-hak istimewa dan komitmen pertemuan". Kemudian, pada saat itu, dalam pasal 56 ayat 1 dimaklumi bahwa "Pemahaman kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu yang tidak terbatas". Jadi setiap wakil yang dipilih sebagai pekerja yang bertahan lama selama masih dalam organisasi yang sama, maka pada saat itu, perkiraan tempat tinggalnya adalah karena hubungan kerja utama antara organisasi dan pekerja.

Masa kerja perwakilan swasta, tentunya tidak ada pasal dalam peraturan kerja tentang waktu administrasi yang harus ditentukan sejak hari kerja utama perwakilan swasta. Berbeda dengan pegawai negeri yang menurut peraturan anuitas pegawai negeri waktu penyelenggaraannya dinyatakan dan dibayar dalam rencana belanja negara, dalam pasal 1 ayat 15 peraturan nomor 13 tahun 2003 dengan jelas diatur bahwa hubungan usaha timbul karena ke pengaturan kerja. mengingat komponen seperti permintaan, upah atau kompensasi, adanya pekerjaan yang dijamin.

Waktu Administrasi untuk perwakilan super tahan lama. Sebagaimana ditunjukkan oleh Pasal 60 ayat 2 Peraturan No. 13 Tahun 2003, pekerja super tahan lama mungkin memerlukan waktu uji coba dalam batas 90 hari. Dengan demikian, waktu administrasi untuk pekerja yang sangat tahan lama akan ditentukan dari tanggal pemenuhan kerangka waktu percobaan sebagaimana dinyatakan dalam

pengaturan bisnis. Bagaimanapun, kadang-kadang ada kalanya perjanjian kerja tidak dibuat dalam bentuk hard copy, maka pada saat itu organisasi wajib membuatkan surat perjanjian untuk pekerja yang bersangkutan. Sebelum dipilih sebagai perwakilan yang sangat tahan lama, organisasi mungkin mengharuskan pekerja untuk melalui masa percobaan. Waktu Administrasi untuk pekerja kontrak, waktu administrasi untuk perwakilan kontrak akan ditentukan sejak tanggal perjanjian pertama kali ditandatangani. Dengan asumsi perwakilan perjanjian diberhentikan pada saat pekerja berstatus PKWT (Pengertian Kerja Waktu Eksplisit) dan bukan karena kekurangan perwakilan, maka organisasi wajib memberikan upah penuh pada masa yang belum menjabat. Pengaturan ini harus terlihat dalam pasal 62 PP nomor 13 tahun 2003, angsuran upah bukan merupakan angsuran pesangon, maka dengan asumsi bahwa situasi hubungan bisnis telah berubah menjadi PKWT, pengaturan tentang pesangon harus terlihat dalam pasal 156 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003. Semakin ditarik jangka waktu yang dibuat oleh seorang pekerja, semakin diperhatikan berapa besar imbalan yang akan diperoleh wakilnya.

C. Disiplin Kerja

Menurut Dermawan (2017) disiplin kerja adalah watak, tingkah laku, dan kegiatan yang sesuai dengan pedoman perkumpulan dalam susunan yang tersusun atau tidak tertulis. Siagian (2016) memahami bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai jenis sikap, pola pikir, informasi, dan perilaku perwakilan untuk secara sengaja berusaha bekerja secara menyenangkan dengan perwakilan yang berbeda, menyesuaikan diri dengan pedoman dan norma kerja material, dan berusaha untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan keteguhan dan ketundukan seseorang atau perkumpulan terhadap pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi atau perkumpulan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukannya seharusnya kuat dan produktif.

D. Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa efisiensi kerja merupakan suatu sikap psikologis. Sikap mental yang terus mencari peningkatan untuk apa yang ada sekarang. Keyakinan bahwa seseorang dapat meningkatkan hari ini dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2017), efisiensi adalah proporsi antara hasil (results) dan sumber informasi (inputs).

Menurut Sinungan (2016), efisiensi kerja adalah kapasitas individu atau perkumpulan untuk mengirimkan tenaga kerja dan produk oleh spesialis disebut kapasitas di sini dapat dianggap sebagai kapasitas aktual, yang disebut kapasitas keahlian. Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, keahlian dicirikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab.

Berdasarkan pemahaman para ahli, analisis menganggap bahwa efisiensi kerja pekerja adalah mentalitas

psikologis seorang perwakilan yang mencerminkan kemampuan perwakilan untuk mengelola bisnis dan hasil yang didapat tergantung pada aset yang digunakan.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam tinjauan ini, penekanannya adalah pada pemeriksaan dampak remunerasi (X1), lama organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kecukupan ahli materi pelajaran (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh spesialis divisi kreasi PT. Gratia Husada Farma atau lebih dari 720 individu. Penilaian tersebut menggunakan penilaian eksentrik yang bersifat final, dimana strategi tersebut diselesaikan jika bagian-bagian lingkungan yang tidak homogen dan tergambar sederhana (Sugiyono, 2017). Dengan sistem ini, contoh yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah 88 responden.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2015) menyatakan bahwa genuineness mengandung arti suatu gerakan yg menunjukkan taraf atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen yg substansial mempunyai realibilitas yg tinggi, & kebalikannya instrumen yg kurang kritis mempunyai keaslian yg rendah. Selain itu, pengaruh r hitung berdiri sendiri dan rtabel 5% penting. apabila diperoleh nilai r hitung > rtabel, keadaan indera tersebut bisa dikatakan besar. menggunakan melihat tabel kualitas buat 2 hal mendasar memakai taraf kepentingan 5% dan N = 88, nilai rtabel metode 0.2096.

Uji Reliabilitas

Keandalan adalah instrumen yg biasanya sulit buat dipakai menjadi indera pemeroleh liputan lantaran indera yg sedang berjalan waktu ini sangat luar biasa. Dalam tinjauan ini, uji ketergantungan yg dipakai merupakan kebutuhan Cronbach Alpha menggunakan nilai baku 0,6. Dari output evaluasi kualitas tegas, secara generik akan terlihat bahwa setiap variabel yg dipakai pada penelitian ini solid, lantaran mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha yg lebih terlihat dari model sebanyak 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tes soal gaya usang wajib mempunyai pilihan buat mengusut apakah pada contoh putus harapan kelebihan kualitas mempunyai tugas yg sama keseluruhan. Demikian pula, buat melihat apakah pengaruh samping dari evaluasi ulang sama sekali nir mengizinkan tanda-tanda multikolinearitas & pengaruh opsional heteroskedastisitas. Uji praanggapan gaya usang yg dipakai pada pengujian ini merupakan uji ordinarietas, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas dua hal mendasar menggunakan tingkat kepentingan 5% dan N = 88, nilai rtabel metode 0.2096.

Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan buat menutup apakah dalam contoh yg direproduksi, kepastian kelimpahan mempunyai penyebaran yg biasa atau nir. Dalam kerangka keyakinan putus lurus, Tes baku mengenai kehilangan agama bisa memakai beberapa kerangka, termasuk filosofi plot kemungkinan yg mempertimbangkan penggunaan eksklusif gerakan biasa. Pertahanan buat menentukan buat mencicipi konsistensi merupakan menggunakan mengakui penyebaran kabar pada lebih kurang rabat & mencari bantalan miring, kemudian, penumpukannya umumnya tidak selaras. Jadi, mengharapakan yg tersisa biasanya berubah tergantung dalam situasinya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti menguji apakah terdapat interaksi antara komponen independen pada contoh kejatuhan menurut iman. Model iteratif yg pas seharusnya nir mempunyai interaksi antara faktor-faktor independen. Sejauh komponen independen dikontraskan satu sama lain, faktor-faktor ini nir disesuaikan. Unsur genap adalah komponen otonom yg interaksi agama antar faktor bebasnya

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas wajib siap buat menguji apakah pada contoh kehilangan agama masih ada disparitas keunikan menurut kesan menggantung dalam suatu pengetahuan yg memakai tunjangan profesi yg sah ditinjau menjadi homoskedastisitas & memakai perkiraan yg tidak selaras diklaim heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Contoh kemungkinan murtad menurut iman nir memerlukan kesulitan heteroskedastisitas. Legitimasi pada menentukan buat mempersepsikan insiden heteroskedastisitas merupakan buat mengantisipasi bahwa penyebaran kabar wajib sebagai baku & rencana contoh yg jelas, diakui adanya heteroskedastisitas, meskipun demikian selama penggunaan contoh nir konsisten & nir mendekati contoh tertentu, maka dalam waktu itu nir terdapat kasus heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Putus harapan merupakan teknik evaluasi yg bisa dipakai buat mempelajari apakah terdapat interaksi (interaksi karena akibat) & tersaji menjadi contoh atau syarat yg bertujuan.

Perbedaan syarat longsor bisa digambarkan menjadi berikut: faktor upah (X1), rumah (X2) & disiplin kerja (X3) mempunyai koefisien longsor yg positif, hal ini memperlihatkan bahwa ketiga unsur analisis tadi berpengaruh terhadap kemampuan kerja buruh (Y). kenaikan honor (X1), usang bekerja (X2) & disiplin kerja (X3) akan membentuk efisiensi agen (Y).

A. Stabil (α) menurut = 3,668

Penyelidikan:

Karena porsi, overhaul resmi & kecukupan setara menggunakan 0 atau terlewatkan, kapasitas seorang ahli akan bertambah 3.668 unit.

b. Senilai $b_1 = 0,217$

Penyelidikan:

Variabel honor berpengaruh signifikan terhadap perluasan efisiensi energi kerja. Jika terjadi perluasan 1% dalam variabel remunerasi, maka kemampuan kerja buruh akan semakin tinggi sebanyak 21,7 % menggunakan perkiraan jangka ketika definitif & disiplin kerja super awet.

c. Nilai $b_2 = 0,255$

Penyelidikan:

Variabel ketika panduan secara mendasar menghipnotis kemajuan kemampuan pengangkatan. Dalam hal terjadi peningkatan variabel ketika panduan sebanyak 1%, kemampuan kerja seorang ahli akan semakin tinggi sebanyak 25,lima unit menggunakan mendapat komponen honor & disiplin kerja tetap.

d. porto $b_3 = 0,157$

Penyelidikan:

Variabel disiplin kerja sangat persuasif terhadap kemajuan efisiensi seorang ahli. Jika masih ada kenaikan 1% dalam variabel disiplin kerja, maka efisiensi kerja perwakilan akan semakin tinggi sebanyak 15,7 %

menggunakan menerima variabel remunerasi & masa jabatan yg layak.

e. Maka persamaan regresi bisa ditulis menjadi berikut :

$$Y = 3,668 + 0,217 X_1 + 0,255 X_2 + 0,157 X_3 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t dipakai buat menguji komponen-komponen yg menghipnotis bagian otonom menurut variabel terikat secara eksklusif (sendiri), lalu uji-t dipakai disekitarnya. kata t tabel = jumlah responden kurang dua atau disusun menggunakan persamaan : $t \text{ tabel} = 88 - \text{dua} = 86$, nilai t tabel yg diperhitungkan merupakan 1,66277.

Mengingat kejatuhan yg didapat menurut dampak sampling pengujian iman:

1. Variabel Remunerasi (X1)

Penyelidikan:

Variabel remunerasi mempunyai nilai t-hitung sebanyak dua,516 menggunakan taraf kepentingan sebanyak 0,014, menggunakan alasan bahwa nilai thitung sebanyak dua,516 > t tabel 1,66277 & taraf kepentingan penghargaan (Sig.) sebanyak 0,014 < 0>

dua. Variabel Musim Pemberian (X2)

Penyelidikan:

Variabel otoritatif trend mempunyai nilai t-shuffler sebanyak 4,376 menggunakan taraf kepentingan 0,000, menggunakan alasan bahwa t hitung sebanyak 4,376 > t tabel 1,66277 & arti menurut hal (Sig.) 0,000 < 0>

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Penyelidikan:

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t-hitung sebanyak dua,657 menggunakan taraf kepentingan 0,009, hal ini dikarenakan nilai thitung sebanyak dua,657 > t tabel 1,66277 & kepentingan kehormatan (Sig.) sebanyak 0,009 < 0>

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji efek faktor bebas nir tetap (buat jangka ketika yg singkat) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dibantu menggunakan menguji akbar kecilnya penyesuaian nilai variabel terikat yg bisa dirasakan sang perubahan potensi laba setiap variabel otonom, krusial buat melakukan uji F. ANOVA ditangani menggunakan membandingkan taraf kepentingan Untuk melihat tabel F terlebih dahulu, kita wajib sah-sah mengikuti potensi gain $df_1(N_1) = k - 1 = 3 - 1 = \text{dua}$, $df_2(N_2) = n - k = 88 - 3 = 85$, jadi F tabel $df_1(\text{dua})$ & $df_2(85) = 3.10$.

Komponen kompensasi, usang berteman & disiplin kerja mempunyai nilai F yg ditetapkan sebanyak 10.878 menggunakan taraf kepentingan 0,000, lantaran F himpunan hal sebanyak 10.878 > F tabel 3.10 & arti menurut penghargaan (Sig.) 0,000 < 0>

Koefisien Determinasi (R Square)

Uji coba R^2 (R Square) atau koefisien penjaminan dalam dasarnya dipakai buat mengukur seberapa jauh variasi variabel terikat atau variabel terikatnya diperoleh. Nilai

koefisien agunan merupakan antara nol (0) & satu (1). Sedikit kegembiraan buat R^2 menyimpulkan bahwa restriksi elemen bebas (otonom) dalam tahu variasi variabel bergantung sangat terbatas. Nilai mendekati satu mengandaikan bahwa variabel bergantung dalam dasarnya menaruh setiap data yg diperlukan buat mengharapakan kemampuan berubah menurut variabel bergantung. Hasil pengujian koefisien assurance dalam poly PHK eksklusif menggunakan nilai R^2 (Changed R Square) sebanyak 0,254 yg memberitahuakan efek faktor independen terhadap gaji, panjang hierarki & disiplin kerja terhadap faktor kecukupan spesialis sebanyak 25,4% sedangkan sisanya ditentukan sang bagian yg tidak selaras yg nir dirugikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil SPSS memberitahuakan koefisien murtad (b) 1, nilai memberitahuakan 0,217. Angka ini sebenarnya berarti bahwa buat 1 unit tambahan taraf gaji (X1), kemampuan kerja perwakilan (Y) akan semakin tinggi sebanyak 21,7%. Lantaran koefisien cost redundancy sebanyak 0,217 (positif) menggunakan nilai kritis 0,014 < 0>

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam output SPSS, koefisien murtad (b) dua memberitahuakan nilai 0,255. Angka ini sebenarnya berarti bahwa buat 1 unit tambahan variabel waktu (X2), kontinuitas pekerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 25,5%. Lantaran nilai koefisien pengulangan merupakan 0,255 (positif) menggunakan nilai kritis 0,000 < 0>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ada output SPSS, koefisien murtad (b) tiga memberitahuakan nilai 0,157. Angka ini sebenarnya berarti bahwa buat 1 unit tambahan taraf disiplin kerja (X3), efisiensi spesialis (Y) akan semakin tinggi sebanyak 15,7%. Lantaran harga koefisien relaps sebanyak 0,157 (positif) menggunakan nilai kepentingan 0,009 < 0>

Pengaruh Kompensasi, Masa Kerja & Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Pada output SPSS dihasilkan nilai F terpilih sebanyak 10.878 menggunakan taraf kepentingan 0,000, lantaran nilai F terpilih sebanyak 10.878 > F tabel tiga.10 & nilai kepentingan (Sig.) sebanyak 0,000 < 0>

DAFTAR PUSTAKA

Apriliyanti, Selvia, 2017, Pengaruh Usia & Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang), Jurnal Sistem & Manajemen Industri Vol 1 No dua Desember 2017.

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan*. Syariah, Rajawali Pers, Jakarta.
- Dermawan. D. 2017. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Media Grafika, Bandung.
- Dharma, Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Gandung, Muhammad, 2021, *Pengaruh Motivasi & Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera Kota Tangerang*, *Jurnal Arastirma*, Vol.1, No.1 Februari 2021
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H Melayu, S.P. 2017. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hermanto. 2016. *Manajemen Kompensasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Indriantoro & Bambang Supomo, 2017, *Metode penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Karima, A Nur Ainal, 2018, *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, & Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam PT.Bank Sulsebar cabang primer Makassar*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. Vol.1 No.1
- Kartikawaty, Endang, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Iklim Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang*, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* Volume dua Nomor dua Edisi Juli 2021
- Lestari, Evi Nursita, 2020, *Pengaruh Usia, Masa Kerja & Sistem Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ladang Hijau*, *Jurnal Melati*, Vol 4 No.31.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Mathis & Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dialihbahasakan sang Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia buat usaha yg kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prayudo, Ayndri Nico, 2020, *Analisis impak faktor masa kerja, upah & usia terhadap produktivitas energi kerja buruh borongan linting pada SKT Gebog*, PT Djarum Kudus, *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol 1 (No 1).
- Putri, Ridha, 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja & Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru*, *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 31, No. dua, Des 2020
- Ramadhani, Ika, 2020, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Upah, & Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT. Super Steel Karawang*, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 17 No. 01 - Juni 2020.
- Saleh, Abdul Rachman, 2018, *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, pandangan hidup kerja & lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*, *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli 2018.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif & Operasional)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, Sajono, 2016, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, *Jurnal, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Umar, Husein, 2016. *Metode Penelitian buat Skripsi & Tesis*. Rajawali, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers : Jakarta
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabet, Bandung.

