

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**
(Studi Kasus Pada CV. BARTEC Semarang)

Sutaryono¹⁾ Leonardo Budin Hasiholan, SE. M. M²⁾ Adji Seputra, S. E, MM³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Investigasi ini berencana untuk memutuskan dampak kebugaran representatif dan kemajuan pekerjaan terhadap efisiensi dengan inspirasi kerja sebagai variabel pengarah (analisis kontekstual di CV. Bartec Semarang). Populasi dalam ujian ini adalah seluruh perwakilan dari CV. BARTEC, menambahkan hingga 45 orang. Contoh strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah strategi immersed test yaitu prosedur penentuan contoh dengan mengambil semua individu dari masyarakat, sehingga para analis memilih untuk menggunakan prosedur atau teknik contoh yang direndam untuk semua pekerja CV. BARTEC, menambahkan hingga 45 orang. Hasil SPSS menunjukkan bahwa faktor kompetensi pekerja tidak sepenuhnya berpengaruh positif dan besar terhadap profitabilitas kerja. Faktor kemajuan pekerjaan sebagian memiliki dampak positif dan kritis terhadap profitabilitas kerja. Faktor kompetensi pekerja dan peningkatan jabatan secara bersamaan berdampak positif dan besar terhadap profitabilitas kerja. Gabungan dari kedua faktor ini terbukti mempengaruhi profitabilitas kerja dengan baik. Kedua faktor ini dapat memberikan keuntungan besar bagi organisasi, termasuk memiliki pilihan untuk menarik SDM yang berkualitas, dapat memperoleh pembukaan bisnis yang jauh lebih besar, dapat memperluas latihan agar lebih ahli, dan pendukung keuangan akan tertarik dan percaya pada presentasi organisasi.

Kata Kunci : Kompetensi Karyawan, Promosi Jabatan, Produktivitas, dan Motivasi

ABSTRACT

This investigation plans to decide the impact of representative fitness and occupation advancement on efficiency with work inspiration as a directing variable (a contextual analysis at CV. Bartec Semarang). The populace in this examination were all representatives of CV. BARTEC, adding up to 45 individuals. The example strategy utilized in this exploration is the immersed test strategy, specifically the procedure of deciding the example by taking all individuals from the populace, so the analysts chose to utilize the soaked example procedure or technique for all workers of CV. BARTEC, adding up to 45 individuals. SPSS yield shows that worker competency factors incompletely have a positive and huge impact on work profitability. Occupation advancement factors in part have a positive and critical impact on work profitability. Worker competency factors and occupation advancement at the same time have a positive and huge impact on work profitability. The mix of these two factors is demonstrated to goodly affect work profitability. Both of these factors can give great advantages to the organization, including having the option to pull in quality HR, can get a lot greater business openings, can expand exercises to be more proficient and financial backers will be intrigued and trust in the organization's presentation.

Keywords: Employee Competence, Job Promotion, Productivity, and Motivation

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik itu organisasi administrasi atau bisnis milik pribadi, pekerjaan aset sangat penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi. Perwakilan adalah individu yang menjual administrasi (renungan atau energi). Dalam iklim bisnis yang sangat serius, organisasi juga dibutuhkan untuk mengefisienkan SDM mereka. Untuk membangun efisiensi kerja, termasuk membutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemajuan keilmuan.

Saat ini, masalah aset manusia menjadi pusat perhatian hanya sebagai sebuah pembentukan organisasi untuk bertahan. SDM adalah tugas utama dalam setiap tindakan organisasi. Terlepas dari banyaknya kantor dan yayasan sebagai aset, tanpa bantuan SDM, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sejalan dengan itu, SDM adalah kunci utama yang harus dipertimbangkan

dalam keseluruhan persyaratannya. HR akan memutuskan pelaksanaan latihan organisasi yang berhasil.

Menurut Kasmir (2016), SDM memiliki peran yang signifikan untuk memiliki pilihan dalam memahami tujuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan. Akibat dari manfaat yang sangat besar yang dapat dicapai oleh organisasi

Sangat bergantung pada efisiensi SDM, selain itu kantor dan kerangka kerja yang ada di dalam organisasi juga dapat membantu kemajuan bisnis. Jadi tidak mengherankan jika banyak yang melihat HR untuk situasi ini, khususnya profitabilitas perwakilan sebenarnya sebagai sumber daya utama untuk setiap organisasi.

Setiap organisasi membutuhkan SDMnya agar berfungsi dengan baik untuk organisasi. Pada hakikatnya setiap divisi dalam sebuah organisasi memiliki bagian vital untuk menunjang bisnis sebuah organisasi. Masih ada keluhan yang menunjukkan bahwa efisiensi pekerja dalam suatu organisasi tidaklah ideal. Mangkunegara (2013)

berpendapat bahwa profitabilitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Seperti yang diindikasikan oleh Robbins dalam Sinambela (2012), profitabilitas dicirikan sebagai efek samping dari suatu penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang dikontraskan dengan aturan-aturan yang ada / bersama-sama secara bersamaan.

CV. Bartec Utama Mandiri (BUMA) adalah organisasi assembling yang saat ini menyoroti pembuatan perangkat klinik dengan biaya yang wajar dan dengan pedoman yang sangat baik, terutama untuk kantor kesejahteraan (klinik medis, klinik darurat bersalin, pusat) dengan sumber pembiayaan otonom (swasembada) atau sosial). Organisasi ini berdiri pada tahun 2003 tepatnya pada musim semi dan berlokasi di kota Semarang. Barang yang dipromosikan oleh CV. BUMA sekarang mengisi dengan cepat di Indonesia dan berbagai negara di planet ini. Organisasi ini fokus menawarkan dukungan terbaik kepada klien untuk membangun efisiensi kerja, sehingga dibutuhkan SDM yang andal dan berkualitas. CV. BUMA memiliki prinsip kompetensi yang harus dimiliki setiap pekerja, tentunya pedoman ini kontras mulai dari satu kantor kemudian ke kantor berikutnya.

Kebugaran adalah kapasitas untuk menyelesaikan atau menjalankan tugas atau usaha yang bergantung pada kemampuan dan informasi dan ditopang oleh mentalitas yang menggambarkan orang (Wibowo, 2013). Kompetensi ini juga sangat penting untuk membangun efisiensi pekerja. Tidak adanya fitness yang dikendalikan oleh SDM dapat membuat organisasi mengalami kesulitan, sehingga diperlukan perwakilan yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya.

Perwakilan dapat dianggap mahir jika sifat pekerjaan mereka dapat diterima, mereka pada umumnya akan mendapatkan reaksi yang bagus dalam lingkup pekerjaan, ini biasanya dihargai dengan kemajuan yang sah. Kemajuan adalah suatu siklus yang merencanakan untuk membangun angkatan kerja yang ditunjukkan dengan bakat dan kapasitas mereka sehingga mereka dapat bekerja secara tepat dan ideal untuk organisasi. Sesuai dengan Rivai (2015) bahwa kemajuan merupakan interaksi peningkatan kapasitas kerja tunggal yang dicapai untuk mencapai posisi yang ideal. Dalam mencapai suatu posisi, perwakilan harus memiliki pilihan untuk mengikuti program cara profesi untuk pekerja atau pekerjaan mereka di dalam organisasi. Jenis dan teknik untuk perbaikan pekerjaan dimaksudkan untuk membantu hasil tugas.

Kemajuan pekerjaan adalah peningkatan positif dari seorang pekerja atau perwakilan karena pekerjaannya dievaluasi oleh para ahli atau tak tertandingi. Kemajuan adalah perluasan situasi pekerja dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, yang dapat berupa kemajuan dari situasi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kemajuan pekerjaan diselesaikan bila ada peluang pekerjaan yang kosong atau secara konsisten (Gunawan, 2015).

Salah satu faktor yang secara langsung dapat diandalkan diidentifikasi dengan profitabilitas adalah inspirasi kerja. Inspirasi adalah bermacam-macam kekuatan, yang berasal dari dalam dan luar orang yang memulai disposisi dan menentukan bentuk, arah dan kekuatannya

(Usmara, 2010). Inspirasi dari perwakilan dalam juga menentukan konsekuensi efisiensi dari para pekerja ini. Konsekuensinya, organisasi harus secara konsisten berusaha untuk menjaga dan bahkan meningkatkan inspirasi yang ada pada pekerjaannya.

SDM dalam organisasi harus diawasi secara tepat dan ahli untuk menyelaraskan antara kebutuhan pekerja dengan permintaan dan kapasitas asosiasi organisasi (Mangkunegara, 2013). Karena manusia adalah hewan yang memiliki alasan, keinginan, keinginan, dan sebagainya. Jadi, SDM sama sekali berbeda dari aset yang berbeda, di mana harus ada dorongan dalam diri manusia, dorongan ini disebut inspirasi. Inspirasi itu sendiri adalah penjelasan, dorongan dalam diri orang yang membuat orang mencapai sesuatu atau mencapai sesuatu. (Sedamayanti, 2016)

Profitabilitas kerja individu atau kelompok dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk keterampilan, pelaksanaan pekerjaan, dan inspirasi kerja. Oleh karena itu, organisasi dalam mengarahkan ujian representatif dan dengan tujuan akhir untuk mencapai organisasi yang memiliki efisiensi tinggi harus memiliki pekerja yang memiliki profitabilitas besar juga. Dengan mengetahui sebagian dari variabel yang mempengaruhi efisiensi pekerja, akan mempermudah organisasi untuk mencapai profitabilitas yang besar dan membuat organisasi yang dipandang hebat oleh daerah setempat.

RUMUSAN MASALAH

Mengingat penggambaran dasar dari masalah tersebut, pencipta merinci masalah yang menyertainya:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bartec?
2. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bartec?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bartec?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja memoderasi hubungan antara promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bartec?
5. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bartec?

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) profitabilitas pekerja merupakan akibat dari pekerjaan yang dapat dilihat dari kualitas dan jumlah yang dicapai oleh perwakilan dalam menyelesaikan berbagai tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka. Menurut Nurlaila (2010) profitabilitas merupakan hasil kerja yang dapat disurvei mengenai kualitas dan jumlah yang dicapai oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2015) profitabilitas adalah derajat pencapaian seorang perwakilan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan kewajibannya yang ditentukan dengan prospek yang berbeda, misalnya norma kerja, target atau target atau aturan yang telah ditetapkan secara umum.

Mengingat sebagian dari definisi di atas, cenderung disimpulkan bahwa profitabilitas adalah efek samping dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang yang dapat ditemukan dalam kualitas dan jumlah seperti sejauh mana dia telah menyelesaikan pekerjaan yang telah dia lakukan untuk menyelesaikannya. tujuan sebuah asosiasi. Petunjuk efisiensi seperti yang ditunjukkan oleh Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu
4. Pengawasan

Kompetensi

Setiap organisasi atau organisasi secara konsisten membutuhkan SDM atau perwakilan yang berkualitas. Organisasi yang memiliki perwakilan yang berkualitas dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu, perwakilan yang direncanakan itu sendiri harus memiliki karakteristik yang diakui untuk bekerja di suatu organisasi. Pekerja bersertifikat ini dapat ditemukan terkait keterampilan mereka.

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa keterampilan merupakan sesuatu yang mendasari kualitas seseorang yang berkaitan dengan hasil yang didapat dalam suatu tugas. Kebugaran adalah sifat dasar seseorang yang memberdayakannya untuk memberikan keuntungan utama dalam pekerjaan, pekerjaan, atau keadaan tertentu. George Klemp dalam Edison, dkk (2016), mengatakan bahwa keterampilan merupakan merek dagang yang mendasari seseorang yang menghasilkan karya yang sukses dan / atau profitabilitas yang tak tertandingi.

Sementara itu, menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2011), kebugaran adalah campuran informasi, kemampuan, perilaku, dan perspektif yang menambah kelangsungan hidup individu. Alwi (2008) berpendapat bahwa kapabilitas yang dikendalikan oleh perwakilan tunggal harus memiliki opsi untuk membantu pelaksanaan prosedur organisasi dan memiliki opsi untuk membantu setiap kemajuan yang dibuat oleh dewan.

Dari definisi ini, keterampilan sering kali diidentikkan dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja. Dengan demikian, seorang perwakilan akan menciptakan profitabilitas yang ideal jika orang tersebut memiliki kesesuaian yang sesuai untuk pekerjaannya.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013), hal-hal yang mempengaruhi kemampuan representasi adalah informasi, kapasitas, seperti halnya aktivitas dan perspektif imajinatif dalam berbagai komponen pekerjaan, khususnya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan perspektif dalam berpikir kritis difokuskan pada kemahiran, efisiensi, kualitas, dan kekhawatiran akan efek ekologis.
2. Kemampuan dan perspektif dalam korespondensi genap dan vertikal serta membangun jaringan di dalam.
3. Kemampuan dan perspektif dalam ketenangan perasaan, membangun persekutuan, dan objektivitas perseptual.
4. Disposisi dalam membutuhkan untuk belajar pada premis yang berkembang
5. Kemampuan dan mentalitas dalam perbaikan diri menghubungkan keterampilan kerja dengan kemampuan tertentu.

6. Kemajuan kemampuan dan mentalitas untuk menemukan pendekatan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas bantuan kepada klien

7. Kemampuan dan cara pandang untuk saling membentengi (energi kooperatif) antar perwakilan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas barang dan kualitas administrasi kepada klien.

Promosi Jabatan

Menurut Rivai (2015), kemajuan adalah titik di mana seorang pekerja dipindahkan mulai dengan satu pekerjaan lalu ke pekerjaan berikutnya yang lebih tinggi dalam tugas atau tingkat yang pada umumnya diberikan sebagai suatu kehormatan, (kerangka penghargaan) atau usaha masa lalu. dan prestasi, dengan kemajuan bagi perwakilan yang berprestasi tinggi, sebenarnya ingin membangun situasi mereka seperti yang ditunjukkan oleh kapasitas mereka.

Kemajuan juga merupakan perpindahan dari satu situasi ke posisi yang lebih tinggi, di mana kekuasaan dan tugas lebih diutamakan, status dan gaji juga lebih tinggi. Kemajuan adalah seseorang yang dipindahkan mulai dengan satu pekerjaan lalu ke pekerjaan berikutnya di mana tugasnya lebih menonjol, tingkat progresifnya lebih tinggi, dan bayarnya lebih penting. Kemajuan menyiratkan perkembangan kewajiban, kekuatan dan tugas yang sudah bersangkutan, seperti memperluas bantuan pemerintah dari individu yang mendapatkannya (Siagian, 2010).

Sesuai Veitzhal Rivai (2015), menjelaskan petunjuk kemajuan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang wajar dalam panggilan
2. Benar-benar fokus pada atasan langsung
3. Data tentang berbagai kebebasan khusus
4. Ada minat untuk maju
5. Tingkat Pemenuhan

Motivasi Kerja

Setiap individu secara positif memiliki alasan mendasar, mengapa seseorang akan melakukan jenis pekerjaan atau pekerjaan tertentu, mengapa satu individu bekerja lebih efektif, sementara yang lain atau orang lain bekerja secara khas, jelas ini adalah alasan penting yang mendorong seseorang untuk bekerja seperti itu. Ini karena inspirasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Barnes dalam Rivai (2015) inspirasi adalah sesuatu pada diri orang yang memberi energi, yang memulai dan bergerak menuju perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2014) inspirasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, sehingga inspirasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pada akhirnya, inspirasi dapat diartikan sebagai faktor pemicu berkembangnya tingkah laku seseorang, mengingat untuk situasi ini seorang individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang dengan sengaja atau tidak individu tersebut akan berusaha atau didorong untuk melakukannya. memuaskan atau memenuhi kebutuhan dan keinginan ini. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa komponen pendorong individu untuk menyelesaikan suatu tindakan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan individu tersebut. Arep dan Tanjung (2013)

menganjurkan bahwa inspirasi adalah sesuatu yang fundamental, yang mendorong seseorang untuk berkarya.

Sesuai Arep dan Tanjung (2013) petunjuk yang dapat mempengaruhi inspirasi antara lain:

1. Bekerja sesuai dengan norma
2. Menghargai pekerjaan
3. Merasa penting
4. Kencangkan sabuk pengaman
5. Sedikit manajemen
6. Keyakinan tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pencipta menerapkan jenis penelitian kuantitatif dalam penyelidikan ini. Untuk situasi ini, penulis esai mengumpulkan informasi sebagai angka. Informasi dalam investigasi ini diambil dari tanggapan responden terhadap survei yang digunakan pencipta sebagai instrumen eksplorasi.

Sumber Data

Pencipta menggunakan dua jenis sumber informasi dalam penelitian ini, yaitu informasi esensial dan opsional yang spesifik. Informasi penting diambil dari pertemuan dan jajak pendapat, informasi tambahan diambil dari beberapa distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian. Survei yang disampaikan berisi perkembangan pertanyaan yang memiliki hubungan antara efisiensi, inspirasi kerja, keterampilan, dan kemajuan.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk pemeriksaan informasi adalah strategi investigasi yang tidak salah lagi. Informasi tersebut disusun dengan menggunakan SPSS yang diharapkan dapat diketahui apakah spekulasi diakui atau dibubarkan. Setelah informasi ditangani dengan menggunakan SPSS, hasil rendemen dibedah. Cara yang diambil oleh pencipta saat membedah informasi antara lain:

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji legitimasi dan kualitas yang tak tergoyahkan yang artinya untuk memutuskan apakah suatu instrumen cocok atau tidak, apakah suatu instrumen dapat diandalkan. Instrumen dianggap sah dalam uji keabsahan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan positif pada tingkat kepentingan 5%. Uji Persamaan yang digunakan dalam uji kualitas tak tergoyahkan adalah Cronbach alpha (α). Persamaan Cronbach alpha (α) digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat diandalkan atau tidak. Instrumen diharapkan dapat diandalkan jika hasil perhitungan dengan rumus Cronbach alpha (α) atau $r_{11} > 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji anggapan tradisional mengeliminasi beberapa pengujian yang disampaikan, antara lain: uji ordinalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tahap utama adalah tes biasa mengingat bahwa contoh biasanya disampaikan melalui plot kemungkinan, informasi dianggap biasa jika penyebaran informasi adalah $memn =$ keadaan garis miring lurus.

Tahapan selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Pada tahap uji multikolinieritas, informasi dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dengan nilai resiliensi $> 0,10$.

Tahap ketiga dilakukan uji heteroskedastisitas. Instruksi pemeriksaan menggunakan uji scatterplot, informasi dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika perampasan informasi tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh yang spesifik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Diarahkan untuk melihat peluang pembangunan modal, modal ilmiah, dan produktivitas (faktor otonom) terhadap nilai perusahaan (variabel bawahan). Penyelidikan ini dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas

e = *error term*

Analisis Regresi Moderasi

Untuk membangun model hubungan, pemeriksaan kekambuhan digunakan faktor pengarah. Dengan demikian, variabel pengarah akan memperkuat atau melemahkan variabel reliabel. Model kondisi relaps dapat digunakan dalam pemeriksaan relaps terarah:

$$Y_{MRA} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 (X_1 * Z) + e$$

Di mana:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel bebas (Kompetensi dan Promosi Jabatan)

Z = Variabel moderasi (Motivasi Kerja)

$X * Z$ = Interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderasi

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Ada 3 aturan yang menjadi aturan:

- a. Arbiter yang Tidak Dipalsukan: seseorang akan memiliki nilai yang sangat besar jika Z berdampak pada Y di hasil utama sama seperti $X * Z$ memengaruhi hasil berikutnya.
- b. Semi Mediator: keduanya akan memiliki nilai kritis jika Z berdampak pada Y di hasil pertama dan $X * Z$ berdampak di hasil kedua.
- c. Bukan Mediator: jika tidak ada yang menunjukkan hasil yang besar jika dampak Z pada Y pada hasil utama dan pengaruh $X * Z$ pada hasil selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R^2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Angka pada Changed R Square menunjukkan estimasi jaminan. Faktor bebas memiliki kendala dalam memperjelas variabel reliabel jika estimasi R^2 atau R square sangat kecil atau signifikan kurang dari satu. Variabel otonom seharusnya memiliki opsi untuk menampilkan semua data

yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel yang membutuhkan jika metodologi R square bernilai satu.

Uji t

Uji t dalam pengujian ini menggunakan uji t, H0 diakui sedangkan Ha diberhentikan jika nilai kepentingan > 0,05. Selain itu, dengan asumsi t hitung < t tabel dan - t hitung > - t tabel, H0 diakui sementara Ha diberhentikan.

Uji F

Pada uji t H0 diakui sedangkan Ha diberhentikan jika nilai kepentingan > 0,05. Selain itu, jika F hitung > F tabel, H0 diakui sedangkan Ha diberhentikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai r tabel dalam uji legitimasi ini adalah 0,294 dengan tingkat kepentingan 0,05 atau 5%. Informasi dari hasil uji legitimasi dirangkum dalam tabel terlampir:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	X1.1	0,282	0,294	Valid
	X1.2	0,324	0,294	Valid
	X1.3	0,454	0,294	Valid
	X1.4	0,608	0,294	Valid
	X1.5	0,396	0,294	Valid
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0,295	0,294	Valid
	X2.2	0,378	0,294	Valid
	X2.3	0,479	0,294	Valid
	X2.4	0,523	0,294	Valid
	X2.5	0,549	0,294	Valid
Produktivitas Kerja (Y1)	Y1.1	0,297	0,294	Valid
	Y1.2	0,669	0,294	Valid
	Y1.3	0,508	0,294	Valid
	Y1.4	0,282	0,294	Valid
	Y1.5	0,472	0,294	Valid
Motivasi Kerja (Y2)	Y2.1	0,380	0,294	Valid
	Y2.2	0,728	0,294	Valid
	Y2.3	0,480	0,294	Valid
	Y2.4	0,354	0,294	Valid
	Y2.5	0,112	0,294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, sangat baik dapat diasumsikan bahwa estimasi konsekuensi dari penyediaan informasi menunjukkan estimasi r_{hitung} > r_{tabel}, dapat diartikan dengan sangat baik bahwa hal-hal yang dicoba substansial.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, pencipta mengarahkan uji kualitas yang tak tergoyahkan dengan menggunakan persamaan Alpha Cronbach. Sebuah instrumen seharusnya dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha > 0,6. Konsekuensi dari uji kualitas tak tergoyahkan disajikan dalam tabel terlampir

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,301	Reliabel
Promosi Jabatan	0,116	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,058	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,144	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

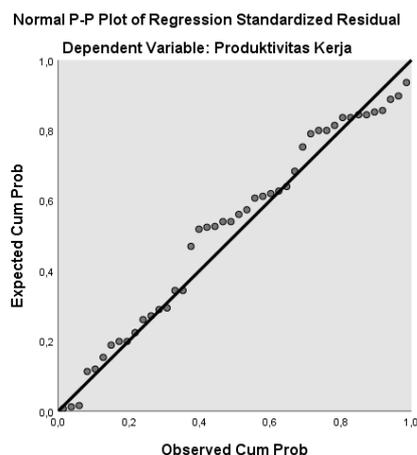
Dengan melihat tabel konsekuensi estimasi kualitas tak tergoyahkan dari faktor-faktor pemeriksaan di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa faktor-faktor eksplorasi tersebut solid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes biasa dalam kumbuh ini dilakukan dengan menggunakan beberapa strategi plot kemungkinan yang menganalisis penyampaian gabungan dari penyebaran biasa. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Uji Normalitas



Sumber data : Output SPSS, 2021

Alasan pilihan untuk mengidentifikasi hal-hal biasa adalah jika informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti jalur miring, maka residu biasanya akan tersampaikan. Kemudian, jika informasi menyebar jauh dari garis sudut ke sudut atau tidak mengikuti jalur tanjakan, residu biasanya tidak diedarkan. Pada hasil di atas, terlihat sangat baik bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti penjuruan dari garis sudut ke sudut, sehingga informasi sisa disebarluaskan secara teratur.

Uji Multikolinearitas

VIF (Difference Expansion Factor) dan ketahanan menghargai kapasitas untuk melihat peluang multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	X1	,989	1,011
	X2	,869	1,297

a. Dependent Variable: Y

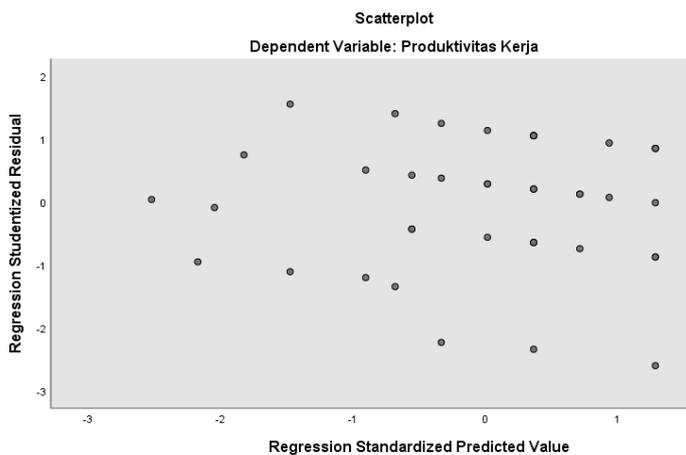
Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Dengan melihat tabel estimasi di atas, dapat dilihat bahwa ukuran kapasitas untuk menanggung faktor otonom adalah 0,906 dan VIF esteem adalah 1.103 tergantung pada hasil ini, hal ini cenderung dianggap multikolinearitas tidak terjadi karena estimasi resistansi semua faktor bebas > 0.10 dan harga VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji scatterplots dilakukan dengan mengembalikan faktor otonom dengan kualitas yang tersisa.

Gambar 2.
Hasil Uji Glejser



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Alasan dinamika untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah jika penyebaran informasi biasa dan struktur contoh tertentu, maka heteroskedastisitas dianggap terjadi, sedangkan jika penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh tertentu maka tidak ada heteroskedastisitas. Pada yield di atas, terlihat bahwa penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membimbing contoh yang spesifik, hal ini cenderung berbalasan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,318	5,805		2,639	,202
	X1	,097	,179	,082	,540	,223
	X2	,255	,187	,208	1,361	,181

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Output olah data dengan SPSS, 2021

Mengingat dampak lanjutan dari hasil SPSS di atas, maka cenderung berbalasan bahwa:

a. Konstanta (α) sebesar = 15,318

Jika kemampuan dan kemajuan perwakilan setara dengan 0 atau dibuang, profitabilitas kerja akan meningkat sebesar 153,18 unit.

b. Nilai $b_1 = 0,082$

Faktor kompetensi representatif berdampak pada peningkatan profitabilitas kerja. Dalam hal terdapat peningkatan sebesar 1 persen pada variabel kompetensi perwakilan, maka profitabilitas kerja akan meningkat sebesar 8,2 persen dengan anggapan variabel kemajuan kerja konsisten.

c. Nilai $b_2 = 0,208$

Faktor kemajuan pekerjaan mempengaruhi peningkatan profitabilitas kerja. Dalam hal terdapat kenaikan 1 persen pada variabel kemajuan kerja maka profitabilitas kerja akan meningkat sebesar 20,8 persen.

Analisis Regresi Moderasi

Variabel pengaruh menggambarkan hubungan langsung antara kedua faktor. Dampaknya di sini dapat memperkuat atau melemahkan hubungan keduanya, dan mengubah atribut menjadi positif atau negatif.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Moderasi Tahap I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.787	4.233		4.910	,342
	Kompetensi	,122	,180	,104	,679	,238
	Motivasi Kerja	,225	,187	,084	,201	,081

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.511	4.319		4.749	,438
	Kompetensi	,454	,238	,146	,679	,225
	Motivasi Kerja	,233	,107	,190	,227	,381
	X1*Z	,772	,894	,132	,444	,148

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Beta bernilai muncul karena dampak $X_1 * Z$ pada Y, hasilnya negatif, khususnya 0,772, yang menyiratkan bahwa keseimbangan Z memperkuat dampak X_1 pada Y. Terlepas dari kenyataan bahwa itu memperkuat, dampaknya tidak tidak besar, khususnya 0,148 > 0,05. Pengaruh Z terhadap Y terhadap hasil awal memiliki nilai koefisien yang tidak material, khususnya 0,081 dan pengaruh $X_1 * Z$ terhadap hasil selanjutnya memiliki nilai koefisien yang tidak penting, yaitu > 0,05. Hal ini cenderung berbalasan bahwa inspirasi kerja sebagai variabel pengaruh dalam hubungan antara kapabilitas pekerja dan efisiensi kerja tidak lain adalah Mediator Murni, dengan alasan kedua hasil tersebut memiliki kualitas yang tidak relevan.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Moderasi Tahap II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

(Constant)	1.742	4.233		3.889	.342
Promosi Jabatan	.122	.180	.104	.373	.229
Motivasi Kerja	.225	.187	.084	.169	.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 202

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.739	4.481		3.942	.401
Promosi Jabatan	.266	.273	.706	.438	.213
Motivasi Kerja	.348	.266	.189	.206	.200
X2*Z	.892	.549	.250	.183	.175

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Beta layak muncul karena adanya pengaruh X2 * Z pada Y, hasilnya positif, tepatnya 0,892, yang mengimplikasikan bahwa kendali Z memperkuat pengaruh X2 terhadap Y. Terlepas dari kenyataan itu memperkuat, namun dampaknya tidak kritis, khususnya 0,175 > 0,05. Pengaruh Z terhadap Y terhadap rendemen sebelumnya memiliki nilai koefisien yang sangat besar yaitu 0,097 < 0,05 dan pengaruh X2 * Z terhadap rendemen selanjutnya memiliki nilai koefisien yang tidak relevan yaitu > 0,05. Sangat mungkin beralasan bahwa Inspirasi Kerja sebagai variabel pengarah dalam hubungan antara Peningkatan Pekerjaan dan Profitabilitas Kerja adalah arbiter murni, karena salah satu hasil memiliki nilai yang tidak relevan.

Goodness Of Fit

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 ^a	.254	.207	1,195

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : Output olah data primer SPSS, 2021

Hasil pengujian koefisien assurance pada berbagai direct relaps dengan estimasi R² (Changed R Square) 0,207, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas kebugaran representatif dan peningkatan terhadap faktor efisiensi kerja adalah 20,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diperiksa.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahapan selanjutnya adalah menganalisis pengaruh setiap faktor bebas terhadap variabel reliabel. Uji kepentingan dalam ujian ini menggunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: t tabel = 45 - 2 = 43, didapat estimasi t tabel 0,68024.

Tabel 8.
Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

1	(Constant)	2.639	.202
	X1	.540	.223
	X2	1.361	.181

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Olah Data primer SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel kompetensi representatif berada pada estimasi 0,540 dengan tingkat kepentingan 0,223, mengingat t hitung 0,540 > t tabel 0,68024 dan harga kepentingan (Sig.) 0,223 < 0,05 dan bertanda positif cenderung bernilai positif. beralasan H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti kemampuan pekerja (X1) paling berpengaruh terhadap efisiensi kerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel kemajuan kerja memiliki t hitung sebesar 1,361 dan makna 0,181, dengan alasan t hitung sebesar 1,361 > t tabel 0,68024 dan nilai nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,181 < 0,05. Sehingga sangat dapat beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa kemajuan (X2) sebagian besar mempengaruhi efisiensi kerja (Y)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom secara bersama-sama (sementara itu) pada perubahan estimasi variabel reliabel. Untuk mencari F tabel, pertama-tama harus dicari estimasi dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n - k = 45 - 3 = 42, dengan cara ini kualitas tabel F Dari dF1 (2) dan dF2 (42) = 4.07.

Tabel konsekuensi perhitungan efek samping dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.320	2	1.660	1.162	.000 ^b
Residual	58.567	41	1.428		
Total	61.886	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Promosi Jabatan

Sumber : Output Olah Data primer SPSS, 2021

Faktor kompetensi perwakilan dan peningkatan jabatan mempunyai nilai F hitung 1,162 dengan tingkat kepentingan 0,000, dengan alasan F hitung 1,162 > F tabel 4,07 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif cenderung positif. Dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa keterampilan dan kemajuan pekerja pada saat yang sama mempengaruhi efisiensi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat penggambaran di atas, tujuan yang menyertainya dapat dibuat:

1. Faktor kompetensi pekerja di tengah jalan berdampak positif dan kritis terhadap efisiensi kerja. Konsekuensi dari yield SPSS menunjukkan bahwa koefisien relaps (b) β_1 menunjukkan estimasi sebesar 0,082. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat kompetensi pekerja (X1), harga profitabilitas kerja (Y) akan meningkat 8,2 unit. Karena nilai koefisien relaps 0,082 (positif) dengan estimasi kepentingan $0,223 < 0,05$

2. Faktor kemajuan pekerjaan agak berdampak positif dan kritis terhadap efisiensi kerja. Jadi kualitas dan standar yang diterapkan dalam organisasi untuk mempengaruhi atribut atau perilaku pekerja memiliki pilihan untuk melakukan tugas sesuai jadwal dan bagaimana perwakilan dapat mengelola masalah dalam atau luar dalam organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan hierarki atau organisasi. Hasil SPSS menunjukkan bahwa koefisien relaps (b) β_2 menunjukkan estimasi 0,208. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat kemajuan (X2), profitabilitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 20,8 unit. Karena nilai koefisien relaps 0,208 (positif) dengan estimasi kepentingan $0,181 < 0,05$.

3. Faktor Inspirasi Kerja memoderasi hubungan antara kemampuan dan efisiensi kerja. Beta bernilai muncul karena pengaruh $X1 * Z$ terhadap Y hasilnya negatif, tepatnya 0,772, yang mengimplikasikan bahwa kendali Z memperkuat pengaruh X1 terhadap Y. Walaupun itu memperkuat, namun dampaknya bukan 't kritis, khususnya $0,148 > 0,05$. Pengaruh Z terhadap Y terhadap rendemen sebelumnya memiliki nilai koefisien yang tidak penting yaitu 0,081 dan pengaruh $X1 * Z$ terhadap rendemen selanjutnya memiliki nilai koefisien yang tidak relevan yaitu $> 0,05$.

4. Inspirasi Kerja mengarahkan hubungan antara Peningkatan Pekerjaan dan Profitabilitas Kerja. Beta bernilai muncul karena dampak $X2 * Z$ pada Y, hasilnya positif, khususnya 0,892, yang menyiratkan bahwa keseimbangan Z memperkuat dampak X2 pada Y. Terlepas dari kenyataan bahwa itu membentengi, dampaknya tidak 't kritis, khususnya $0,175 > 0,05$. Pengaruh Z terhadap Y terhadap rendemen awal memiliki nilai koefisien kritis yaitu $0,097 < 0,05$ dan pengaruh $X2 * Z$ terhadap rendemen selanjutnya memiliki nilai koefisien yang tidak penting yaitu $> 0,05$.

5. Faktor kompetensi pekerja dan peningkatan jabatan secara bersamaan berdampak positif dan besar terhadap efisiensi kerja. Perpaduan kedua faktor ini terbukti berpengaruh baik terhadap profitabilitas kerja. Kedua faktor ini dapat memberikan keuntungan besar bagi organisasi, termasuk memiliki pilihan untuk menarik SDM yang berkualitas, dapat memperoleh pembukaan bisnis yang jauh lebih besar, dapat memperluas latihan agar lebih efektif dan pendukung keuangan

akan tertarik dan menaruh saham dalam pameran organisasi .

Saran

1. Bagi Perusahaan
CV Bartec diandalkan untuk membangun efisiensi kerja dengan tujuan dapat menarik para pendukung keuangan untuk memasukkan sumber daya ke dalam organisasi mereka, seperti dalam pembuatan strategi dan dinamika untuk memperluas profitabilitas kerja, juga penting untuk fokus pada kemampuan pekerja dan kemajuan organisasi. Harga diri dengan memanfaatkan inspirasi kerja sebagai variabel pengarah agar memiliki kemampuan beradaptasi dalam mencapai profitabilitas kerja yang besar untuk pertemuan internal dan eksternal organisasi, hal ini dilakukan untuk menjaga ketahanan organisasi dan meningkatkan harga diri organisasi.
2. Bagi Investor dan Calon Investor
Dalam eksplorasi ini cenderung dimanfaatkan sebagai premis, bahan pemikiran, acuan dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai alat penilai untuk mengukur kemampuan pekerja dalam menentukan efisiensi kerja di masa depan. Selain itu, penting untuk fokus pada efisiensi kerja sambil tetap memikirkan konsekuensi positif dan negatifnya. Untuk situasi ini, tampaknya para pendukung keuangan perlu memperhatikan efisiensi kerja organisasi dan penggunaannya untuk tetap dalam pilihan usaha.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk tambahan analisis, sebaiknya lebih banyak faktor bebas yang digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi profitabilitas kerja dengan memanfaatkan faktor pengaruh lain atau diganti dengan memanfaatkan faktor perantara. Pengembangan uji eksplorasi juga dapat dimanfaatkan untuk mengetahui kondisi kemampuan kerja di bidang usaha mana yang kondisinya lebih baik dan untuk memperpanjang jangka waktu pemeriksaan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Blaxter, Loraine., Christina Hughes and Malcolm Tight. 2010. *How to Research*. (second Edition). Buckingham: Open University Press.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, Heri. 2017. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marzuki, 2005, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: Ternate
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Ilham Jaya.
- Siagian, S. P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Usmara .2010. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Amara Books.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.