

# “INFLUENCE OF WORK SKILLS, WORK EXPERIENCE AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE”

(Empirical Study on Ungaran Sari Garment Industrial Company)

Miftahun Naimah<sup>1)</sup>Maria Magdalena M,SE.MM<sup>2)</sup>Adji Seputra,SE.MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menguji secara empiris pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan profesional (X1), pengalaman kerja (X2), dan persaingan kerja (X3). Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Departemen Jahit Garmen Ungaran Sari yang memiliki dua jalur untuk setiap lini, telah mencapai 25 karyawan dan total populasi yang digunakan dalam penelitian ini telah mencapai 50 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu suatu teknik dimana semua anggota populasi diambil untuk menentukan sampel, sehingga peneliti sebaiknya menerapkan teknik atau metode sampling jenuh kepada karyawan PT. Ungaran Sari Garment, total 50 karyawan di bagian produksi.

**Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to identify and empirically test the impact of work competence, work experience, and work conflicts on the performance of PT Ungaran Sari Garment employees. The independent variables for this study are professional skills (X1), work experience (X2), and job competition (X3). The dependent variable is employee performance (Y). The population in this study was PT employees. The Ungaran Sari Garment Sewing Department, which has two lines for each line, has reached 25 employees and the total population used in this study has reached 50 employees. The sampling method used in this study is a saturating sampling method, i.e., a technique in which all members of the population are taken to determine the sample, so researchers should apply a saturating sampling technique or method to PT employees. decide to Ungaran Sari Garment, a total of 50 employees in the production department.*

**Keywords: Work Skills, Work Experience, Work Conflict, and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaan seorang wakil, penting untuk memiliki kemampuan yang membantu pelaksanaan pekerjaannya dengan tepat, sesuai sistem kerja dan dapat melakukan pekerjaan atau tugas yang benar sesuai bentuk dan dapat menyelesaikan pemeliharaan atau sumber pendapatan dalam waktu yang telah ditentukan. Dalam melakukan suatu usaha, akan lebih baik jika seseorang memiliki wawasan kerja yang memadai, karena dengan pengalaman kerja seseorang akan benar-benar ingin menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaannya dengan lebih sukses dan efektif, dan lebih ahli dalam pekerjaannya. kerja.

Dengan bekerja pada sifat SDM yang diandalkan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Kemudian lagi, dengan asumsi pekerja memiliki pengalaman yang memadai, pekerjaan yang diberikan kepadanya akan selesai dengan tepat, sehingga pamerannya meningkat. Pengalaman kerja yang representatif juga berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pekerja dalam suatu organisasi. Beberapa anggapan mengenai arti pengalaman kerja adalah

Kemampuan menjahit yang dibutuhkan oleh PT. Ungaran Sari Sepotong pakaian, misalnya, siap menjahit, konstan dan rajin dalam beberapa pekerjaan acak dan dapat mendominasi beberapa jenis mesin jahit karena di PT Ungaran Sari Pasal pengelola pakaian diberikan dua tugas (2 siklus atau lebih) untuk menjahit. Untuk sementara, pendaftaran perwakilan dan penentuan pekerja masih merupakan alumni baru dan belum memiliki wawasan kerja. Dari banyaknya permasalahan yang terjadi di PT Ungaran

Sari Pasal sandang mempengaruhi penyajian perwakilan busana PT Ungaran Sari Piece yang belum ditambah.

Tujuan yang ditetapkan oleh PT Ungaran Sari Pasal organisasi sandang dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 28.050pcs setiap bulan pada tahun 2018, 30.950pcs setiap bulan pada tahun 2019 dan 32.720pcs pakaian setiap bulan pada tahun 2020. Sebenarnya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tidak sesuai dengan asumsi organisasi. Wawasan kerja PT Ungaran Sari Busana, cenderung terlihat bahwa perwakilan PT Ungaran Sari Busana yang didelegasikan tidak memiliki wawasan kerja yang cukup di bidang ini. Kemampuan PT Ungaran Sari, cenderung terlihat bahwa alumni PT Ungaran Sari adalah 25 wakil lulusan SLTP, 10 tenaga kerja tamatan SLTA dan 15 perwakilan dengan alumni profesional dan perwakilan biasa PT Ungaran Sari Perjuangan kerja merupakan suatu persoalan yang sering dialami dalam organisasi, misalnya kondisi yang menimbulkan konflik, pertentangan, sifat yang selalu merajalela menurut atasan, tekanan dari atasan, kontras penilaian dan perebutan antar perwakilan individu yang antara bawahan dan atasan pada premis yang berkesinambungan. , yang akan menyebabkan kesusahan. pada setiap individu perwakilan, karena adanya perebutan hubungan kerja baik dengan perwakilan individu maupun dengan atasan yang mengakibatkan berkurangnya keterikatan dalam bekerja dan membuat kinerja pekerja menurun yang nantinya akan merugikan organisasi. Selain masalah wawasan dan kemampuan kerja di PT Ungaran Sari Busana, perusahaan juga dihadapkan pada banyak perselisihan yang terjadi di tempat kerja PT Ungaran Sari Pasal sandang yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Perselisihan yang terjadi di PT Ungaran Sari Sepotong pakaian adalah:

1. Bentrokan tugas dari bos sehubungan dengan tugas yang akan dibagikan kepada pekerja, bentrokan antara perwakilan dan pekerja (sering terjadi kesalahan korespondensi)
2. Sering ada perbedaan penegasan atau penilaian.
3. Sentimen yang terlalu sensitif yang menurutnya biasa, namun dianggap tidak nyaman oleh pihak lain
4. Ketergantungan dalam mengurus pekerjaan dengan tujuan agar salah satu pihak merasa terganggu.

Eksekusi adalah tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang individu untuk memutuskan sejauh mana seorang individu menyelesaikan eksekusi yang disengaja atau dievaluasi. Eksekusi perwakilan dalam eksekusi pekerja di dalam suatu asosiasi biasanya tidak meningkat, beberapa waktu eksekusi perwakilan berkurang. Upaya yang dilakukan oleh organisasi PT Ungaran Sari Garmen untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja harus dimungkinkan dengan mengembangkan lebih lanjut komponen yang dapat mempengaruhi eksekusi representatif. Target produksi sewing PT Ungaran Sari Garment masih belum optimal kinerja karyawannya, dapat dilihat dari target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Line 1 dengan bayer style PVH target 60 per 45 menit dengan target perharinya 560, dibulan juni dengan output yang diperoleh 450 dengan selisih target bulanannya kurang dari 2.640 pcs. Dan Line 2 dengan bayer style Gazal target 55 per 45 menit dengan target perharinya 510, dibulan juli dengan output yang diperoleh 410 dengan selisih target bulanannya kurang dari 2.400 pcs. Dalam realitanya target yang telah ditetapkan oleh PT Ungaran Sari Garment tidak dapat tercapai oleh karyawan PT Ungaran Sari Garment dengan adanya masalah-masalah atau pergantian style sehingga kinerja karyawannya menurun dan perlu mengoptimalkan kecepatan dan keterampilannya lebih ditingkatkan lagi.

## TINJAUAN TEORITIS

### A. Kinerja

Kinerja (Samsudin.2004) adalah hasil kerja (hasil) atau prestasi kerja sejati yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan norma dan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu di dalam asosiasi atau organisasi. Presentasi mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja secara keseluruhan dengan tujuan mempengaruhi pameran organisasi. Kesiapan dan kemampuan individu tidak cukup kuat untuk mencapai sesuatu dan bagaimana melakukannya.

Dengan demikian cenderung disimpulkan bahwa presentasi merupakan indikasi keberhasilan atau kekecewaan seorang wakil dalam menyelesaikan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh organisasi. Eksekusi dapat diperkirakan dan diketahui apakah perwakilan yang ada sekarang memiliki aturan atau norma kemajuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan cara ini, tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam perkiraan, maka pada saat itu presentasi perwakilan tidak dapat diketahui apakah tidak ada tolok ukur kemajuan.

### B. Keterampilan

Dalam menggarap pameran yang representatif, salah satu komponen pendukung tingkat keahlian pekerja yang sebenarnya. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan (Lian, 2013). Kemampuan sebagai kemampuan atau bakat untuk melakukan suatu tugas yang hanya diperlukan dengan pelatihan. Seperti yang ditunjukkan oleh Irianto (2010; 76) itu tidak hanya diidentikkan dengan penguasaan seseorang untuk mencapai sesuatu yang substansial. Selain fisik, kemampuan juga mengacu pada kemampuan manual, mental, persepsi, monorik dan mengejutkan seseorang. Selain persiapan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, kemampuan juga membutuhkan kemampuan dasar untuk menyelenggarakan pekerjaan secara efektif dan pasti. Perwakilan dengan tingkat kemampuan tinggi akan benar-benar ingin mencapai eksekusi yang lebih disukai daripada perwakilan dengan kemampuan kerja yang rendah.

### C. Pengalaman Kerja

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Syukur, 2001) Mengekspresikan Pengalaman Kerja adalah alokasi waktu seorang individu menyelesaikan pengulangan dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Dari penilaian ini dapat diduga bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang individu untuk mendapatkan kemampuan, informasi dan perspektif sesuai dengan pengulangan dan jenis tugas yang diberikan. Pengalaman bekerja di posisi pembeding yang harus diperhatikan dalam penataan buruh. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin ditarik tenaga kerja bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki angkatan kerja yang akan diberikan usaha yang dimaksud. Lagi pula, semakin terbatas residensi, semakin sedikit pengalaman yang akan diperolehnya. Pengalaman kerja memberikan banyak kemampuan kerja dan kemampuan kerja. Kemudian lagi, pengalaman terbatas menghasilkan tingkat kemampuan dan keterampilan yang sangat rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, sekarang dan lagi, lebih dihargai daripada tingkat pengajaran yang tidak dapat disangkal. Sila keteladanan mengungkapkan, Pendidik terbaik (pengalaman adalah instruktur yang luar biasa) adalah wawasan.

Organisasi yang tidak memiliki perputaran konsumsi kreasi yang besar pada umumnya akan lebih mempertimbangkan pengalaman kerja daripada tingkat pendidikan yang telah diselesaikan. Spesialis berpengalaman dapat dengan cepat menyelesaikan perawatan dan sumber pendapatan mereka. Mereka hanya perlu mempersiapkan dan pedoman umumnya ringkas. Lagi pula, buruh yang hanya bergantung pada gelar yang mereka pegang dan landasan instruktif tidak benar-benar siap untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan cepat dan tepat. Karena mereka harus diberikan persiapan bahwa biaya truk penuh uang dan waktu terbuang percuma, mengingat hipotesis yang diperoleh dari kursi pelatihan kadang-kadang tidak sama dengan pelatihan di bidang kerja. Pengalaman kerja perwakilan benar-benar akan sangat mempengaruhi eksekusi. Dengan dilengkapi dengan segudang pengalaman dan keterampilan, Anda dapat mengakui prestasi atau penampilan yang sangat baik, sangat meyakinkan dan sebaliknya jika Anda tidak tahu cara melakukan kewajibannya, Anda pasti akan mengalami kekecewaan. Memiliki pengalaman atau alokasi waktu dalam organisasi akan memudahkan pekerja untuk

melakukan kewajiban dan kapasitasnya sesuai dengan kapasitasnya, mengingat dengan pengalaman tersebut wakil telah siap untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pengalaman kerja yang meleset atau berhasil adalah latihan yang sangat membantunya di kemudian hari.

#### **D. Konflik**

(Kinichi dalam Silaban dan Kreitner, 2012) Winardi (2007) menyatakan bahwa pertengkaran adalah keadaan di mana setidaknya dua individu meningkatkan tujuan yang menurut wawasan mereka telah dicapai oleh salah satu dari mereka.

(Hasibuan (2000) menyatakan bahwa pertikaian adalah persaingan yang tidak diinginkan yang bergantung pada mentalitas dan keinginan yang menggebu-gebu untuk memperoleh kemenangan. Sementara itu, menurut (Mangkunegara, 2009) perjuangan kerja adalah suatu keadaan di mana ada perselisihan antara setidaknya dua individu dari perkumpulan atau perkumpulan yang muncul karena adanya latihan bersama yang memiliki berbagai tujuan, status, tujuan, wawasan, dan nilai yang beragam. Konflik biasanya dipicu oleh perkumpulan atau orang karena perbedaan penilaian atau ketidaksesuaian tujuan yang ingin dicapai.

Mencirikan perjuangan secara luas sebagai interaksi yang dimulai ketika satu pihak melihat pihak lain secara berlawanan mempengaruhi sesuatu yang sering dipikirkan oleh pihak utama. Perjuangan menggambarkan dimana suatu tindakan yang terus menerus ketika pergaulan berubah menjadi konflik antar perkumpulan. Ada cakupan luas individu yang terkait dengan perjuangan di dalam asosiasi: kontras dalam terjemahan dunia nyata, ketidaksesuaian tujuan, konflik yang bergantung pada asumsi untuk perilaku, dll. Definisi kami menggabungkan perjuangan total dari aktivitas yang sengit dan mencolok hingga tipe yang praktis tidak konsisten.

### **METODE PENELITIAN**

#### **METODE ANALISIS DATA**

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara keterampilan kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek pemeriksaan yang diambil dalam pemeriksaan ini adalah pekerja PT. Ungaran Sari Pasa area penjahitan pakaian dengan 2 baris tiap baris ditambah 25 orang perwakilan, seluruh penduduk yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pekerja. Strategi percontohan yang digunakan dalam pengujian ini adalah teknik contoh terendam, yaitu prosedur penentuan contoh dengan mengambil semua individu dari populasi, sehingga peneliti memilih untuk menggunakan prosedur atau teknik uji celup pada pekerja PT. Ungaran Sari Sepotong pakaian, menambahkan hingga 50 pekerja dari divisi kreasi.

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2011) menyatakan bahwa efektivitas adalah tindakan menunjukkan tingkat atau pembenaran sarana. Dokumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, dan dokumen yang tidak material memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, kami membandingkan efek samping rhitung dengan kepentingan 5% dan rtabel. Suatu objek instrumen dapat dikatakan valid jika memiliki nilai rhitung > rtabel. Melihat tabel kualitas untuk dua item dasar penting  $5 \times N = 50$ , nilai rtabelnya adalah 0,279. Kemudian rhitung dan rtabel dibandingkan dan masing-masing objek dari instrumen ditentukan nilai rhitungnya.

#### **Tes kepercayaan**

Keandalan adalah alat yang cukup kuat untuk digunakan sebagai sarana pengumpulan informasi karena penerimaan alat tersebut sudah diterima (Arikunto, 2013). Instrumen solid-state adalah instrumen yang memberikan informasi serupa ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur item serupa. Pengujian ini menggunakan persamaan Cronbach alpha sebagai uji kualitas robust.

Dalam penelitian ini, persamaan Cronbach alpha dengan nilai default 0,7 digunakan sebagai uji kualitas robust. Hasil perhitungan ketergantungan menunjukkan bahwa masing-masing faktor yang digunakan dalam penelitian ini kuat karena memiliki nilai koefisien alfa Cronbach yang lebih signifikan daripada nilai dasar 0,7.

#### **tes penerimaan tradisional**

Pengujian Asumsi Tradisional Penting untuk diketahui apakah nilai sisa dari model fallback memiliki sifat karakteristik atau tidak benar-benar sesuai dengan asumsi biasa. Selain itu, harus diperiksa apakah hasil penilaian rekurensi yang dilakukan benar-benar bebas dari manifestasi efek samping multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji penerimaan tradisional yang digunakan dalam uji ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **uji normalitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan apakah nilai sisa model fallback menunjukkan spread yang khas. Pada metode iterasi genap, hal ini ditunjukkan dengan nilai kesalahan yang tidak beraturan (e) skala, yang biasanya disesuaikan. Model fallback yang sesuai biasanya didistribusikan atau didekati sehingga informasi dapat ditindaklanjuti, diukur, dan dapat diuji. Beberapa strategi dapat digunakan dalam pengujian rekurensi rutin, seperti strategi plot kemungkinan untuk memperhitungkan siklus kombinatorial transmisi bersama.

#### **Uji Multikolinearitas**

Faktor simetris adalah faktor independen dengan hubungan nilai nol antara faktor otonom (Ghozali, 2016). Untuk menyelidiki apakah ada multikolinearitas, kami biasanya memeriksa nilai resiliensi dan VIF untuk episode berulang langsung.

Untuk metode dinamis, tidak ada multikolinearitas ketika resistansi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil dari tabel estimasi di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan nilai resistansi yang dihitung lebih signifikan dari 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara faktor independen. Dalam pengertian ini, model perulangan cenderung mengasumsikan tidak ada multikolinearitas di antara faktor-faktor otonom. uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah terdapat perbedaan model kebangkitan antara perbedaan persepsi yang tersisa dengan persepsi yang sebenarnya, homoskedastisitas, dan apakah keragaman disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model fallback yang layak harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplot.

Alasan untuk menentukan pilihan untuk mengidentifikasi peristiwa heteroskedastisitas adalah bahwa, mengingat pengiriman informasi normal dan struktur sampel yang aman, heteroskedastisitas mungkin terjadi bahkan jika distribusi sampel tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk kerangka kerja yang aman, karena diasumsikan bahwa dispersi akan terjadi. Misalnya, tidak ada masalah heteroskedastisitas pada saat itu. Dari hasil di atas, kita dapat melihat bahwa sirkulasi sampel bersifat sporadis dan bukan merupakan contoh yang spesifik

### Analisis Regresi

Regresi adalah strategi wawasan yang dapat digunakan untuk menetapkan apakah ada asosiasi (hubungan sebab akibat) dan menyajikannya sebagai model atau kondisi metodologis. Relaps dapat digunakan untuk memprediksi atau memperluas model yang dikenal sebagai status relaps. Tujuan dari studi rekurensi sendiri adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi faktor lain atau beberapa faktor yang berbeda.

Berbagai kondisi iterasi dapat dijelaskan sebagai berikut. Faktor Kemampuan Kerja (X1), Wawasan Kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3) memiliki koefisien pengulangan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor inspeksi mempengaruhi kinerja pekerja (Y). Wawasan ketenagakerjaan (X2) dan perselisihan perburuhan (X3) membangun implementasi representatif (Y) seiring dengan peningkatan ketenagakerjaan (X1).

sebuah. = 72.203 konstanta ( $\alpha$ )

Analisis:

Dalam hal kemampuan untuk bekerja, wawasan tentang pekerjaan, nol aksi industri atau pembunuhan, pameran pekerja meningkat 72.203 unit.

b. nilai  $b_1 = 0,313$

Analisis:

Variabel kapasitas kerja berpengaruh positif terhadap perkembangan implementasi pekerja selanjutnya. Jika faktor wawasan ketenagakerjaan dan perselisihan perburuhan tetap stabil, peningkatan 1% pada variabel tingkat pemanfaatan akan menghasilkan peningkatan 31,3% pada pameran perwakilan pada saat itu.

c. nilai  $b_2 = 1,409$

Analisis:

Berbagai pengalaman profesional berpengaruh positif terhadap perluasan penempatan staf. Kemudian, peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1% meningkatkan proporsi pegawai sebesar 1.409 unit, dengan asumsi faktor angkatan kerja tetap dan perselisihan perburuhan.

yaitu nilai  $b_3 = 0,872$

Analisis:

Variabel perselisihan perburuhan berpengaruh positif terhadap perluasan penegakan hukum bagi pekerja. Peningkatan 1% dalam variabel perselisihan perburuhan

meningkatkan proporsi pekerja pada saat itu sebesar 87,2%, dengan asumsi kompetensi kerja dan pengalaman kerja konstan. e. Maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai:

$$Y_1 = 72,203 + 0,313X_1 + 1,409X_2 + 0,872X_3 + e$$

### Uji Godness Of Fit

### Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik

t )

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi faktor bebas pada variabel terikat secara terpisah (sendiri), maka pada saat itu digunakan uji t. Persamaan t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau disusun dengan resep : t tabel =  $50 - 2 = 48$ , didapat nilai t tabel 1,67722.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Keterampilan Kerja (X1)

Analisis :

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai t-check sebesar 2,372 dengan tingkat kepentingan 0,022, dengan alasan bahwa t hitung esteem adalah  $2,372 > t$  tabel 1,67722 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,022 < 0,05$  dan positif maka sangat baik dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, yang menyiratkan bahwa kemampuan kerja (X1) sampai tingkat tertentu mempengaruhi gagasan pelaksanaan representatif (Y).

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Analisis :

Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t-check sebesar 2,418 dan makna sebesar 0,020, dengan alasan bahwa t-tally esteem adalah  $2,418 > t$  tabel 1,67722 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,020 > 0,05$ . Jadi sangat baik dapat dianggap bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, yang menyiratkan bahwa wawasan kerja (X2) sampai batas tertentu mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

3. Variabel Konflik Kerja (X3)

Analisis :

Variabel perjuangan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,038 dengan tingkat kepentingan 0,004, dengan alasan bahwa nilai t-cek sebesar  $3,038 > t$  tabel 1,67722 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,004 < 0,05$  dan positif maka cenderung dianggap bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, yang berarti bahwa perjuangan kerja (X3) agak mempengaruhi gagasan pelaksanaan pekerja (Y).

### Uji signifikansi bersama (uji F)

Oleh karena itu, penting untuk melakukan uji F pada kualitas variabel otonom individu. Uji F atau ANOVA diakhiri dengan membandingkan signifikansi yang terkait dengan penelitian dengan kemungkinan nilai hasil penyelidikan.(Ghozali , 2011). Untuk mencari F-tabel terlebih dahulu, kita perlu mencari nilai  $dF_1(N_1)=k-1=3-1=2$ ,  $dF_2(N_2)=n-k=50-3=47$  lalu mencari F-tabel saya punya. cari  $dF_1(2)$  dan  $dF_2(47) = 3,20$

Nilai F yang dievaluasi adalah  $5,608 > F$  Tabel 3.20, nilai kepentingan (Sig.)  $0,002 < ;$ meningkat. Artinya faktor kapasitas kerja, wawasan kerja, dan perselisihan perburuhan secara simultan mempengaruhi produktivitas pekerja.

### Koefisien determinasi (R-kuadrat)

Dengan mengambil nilai  $R^2$  (Changed R Square) sebesar 0,220 dan menguji berbagai koefisien jaminan pengulangan langsung, pengaruh faktor otonom kemampuan kerja, wawasan kerja dan perselisihan perburuhan terhadap faktor kinerja pekerja adalah 22% Saya memahami hal ini.

Selebihnya dijelaskan oleh berbagai komponen Affect yang belum diteliti.

#### **Pembahasan**

#### **Bagaimana Keterampilan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pada hasil SPSS, koefisien regresi (b) 1 menunjukkan nilai 0,313. Angka ini berarti bahwa untuk setiap tambahan unit kerja (X1), persentase harga pekerja (Y) meningkat sebesar 31,3 unit. Nilai faktor pengulangan sebesar 0,313 (positif) dan nilai kepentingannya sebesar 0,022. Jika 0,05 dan positif, maka merupakan prediksi yang sangat baik bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya faktor kapasitas kerja, wawasan kerja, dan perselisihan perburuhan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ibu pengganti. Oleh karena itu H4 diterima.

#### **Dampak pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada hasil SPSS, koefisien regresi (b) 2 menunjukkan nilai 1,409. Angka ini berarti bahwa untuk setiap penambahan satu unit pengalaman kerja (X1), harga jual karyawan (Y) meningkat sebesar 1.409 unit. Nilai koefisien regresi adalah 1,409 (positif) pada nilai kepentingan 0,020 pada Tabel 3.20, dan nilai kepentingan (Sig.) adalah 0,002<0. Jika 0,05 dan positif, maka merupakan prediksi yang sangat baik bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya faktor kapasitas kerja, wawasan kerja, dan perselisihan perburuhan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ibu pengganti. Oleh karena itu H4 diterima.

#### **Dampak Sengketa Perburuhan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil SPSS, koefisien regresi (b) 3 menunjukkan nilai 0,872. Angka ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1 unit pada tingkat perselisihan (X3), harga pencatatan tipikal (Y) meningkat sebesar 87,2 unit. Karena nilai koefisien regresi adalah 0,872 (positif), nilai kepentingannya adalah 0,004 < 0 F Tabel 3.20, dan nilai kepentingannya (Sig.) adalah 0,002<0. Jika 0,05 dan positif, maka merupakan prediksi yang sangat baik bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kapasitas kerja, wawasan kerja, dan faktor perselisihan perburuhan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ibu pengganti. Oleh karena itu H4 diterima.

#### **Pengaruh keterampilan kerja paralel, pengalaman kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada hasil SPSS, nilai F yang ditentukan adalah 5,608 dan nilai F yang ditentukan memiliki tingkat signifikansi 0,002. Jika 0,05 dan positif, maka merupakan prediksi yang sangat baik bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya faktor kapasitas kerja, wawasan kerja, dan perselisihan perburuhan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ibu pengganti. Oleh karena itu H4 diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwari, M.R. (2016). Pengaruh Perjuangan Kerja dan Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan PT

Telkomsel Cabang Malang. Organisasi bisnis vol.41 no. 1 Desember 2016, 16.

Dian Nur Mastuti, Y.K. (2021). Pengaruh Inspirasi, Disiplin, Dan Wawasan Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan di PT. Sari Shading Artikel Unik Busana Surakarta. Buku Harian Indonesia tentang Pengajaran dan Eksplorasi - Volume 6 No 1-2021, 16.

Endiet Jaloe Prasetyo, S.L. (2018). Administrasi Totaliter, Tempat Kerja, Perjuangan Kerja Dan Tekanan Kerja Pekerja. Pengukuran, Jil. 7 No. 1 : 121-146, Jalan Kaki 2018, 121 - 146.

Endila, V. (2017). Dampak perjuangan kerja pada pameran alat nagari dalam administrasi moneter nagari di lokal 50 komunitas perkotaan. jilid 5 nomor 1.

Erwandari, E.P. (2018). Pengaruh Perjuangan Kerja dan Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Pada PT Pos Indonesia Bengkulu 3800. Pengetahuan Pelaksanaan 13 (2), 39 - 49.

F. Lengkong, V. (2019). Pengaruh kemampuan, pengalaman dan tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). vol.7 No. 1 januari 2019, 281-290.

Fikria Iswandaniar, W.U. (2016). Pengaruh Moral, Stres dan Wawasan Kerja Terhadap Eksekusi Perwakilan di PT Antrax Dress Pasal sandang. Program Studi Ilmu, 2016, 12.

I Wayan Gede Indra Patra, I.G. (2021). Pengaruh Kemampuan, Kerjasama, dan Inspirasi pada Pameran Perwakilan Ciptaan di Toko Cahaya Silver Craftmanship di Celuk, Gianyar. Buku Harian Dewan, Usaha bisnis dan Industri perjalanan, Februari 2021, Vol. 1 Nomor 1, 65 - 76.

Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Perjuangan Kerja dan Bobot Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Brilliance Modern Semarang I. Buku Harian Keuangan dan Bisnis, Oktober 2013, 45.

Nominasari Riaha karina Padang, S.M. (2020). Pengaruh Informasi, Kapasitas dan Wawasan Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Lereng Sumatera. Buku Harian Dewan dan Bisnis, Volume 20, No. 1, September 2020, 161.

Suhartini, Y. (2015). Dampak Informasi, Kemampuan dan Kapasitas Tenaga Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Pada Industri Seni Kulit Sapi di Manding, Bantul, Yogyakarta). Buku Harian Pembukuan dan Dewan, 2014 - journal.upy.ac.ad, 26.

sulistiani, S.y. (2016). Pengaruh kapasitas kerja dan kemampuan kerja terhadap presentasi perwakilan organisasi Penyewaan. jilid 3 no 2 Oktober 2016.

Susilo, Y.H., dan Wahyudin. (2020). Pengaruh Perjuangan Kerja dan Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Pekerja (Dampak Perjuangan Kerja Dan Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan). Volume 01 Edisi 01-jan 2020, 5.

