EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORKLOAD AND COMPETENCY ON WORK PRODUCTIVITY COVER
(Case Study on Production Division Employees of PT. Ungaran Sari Garment)

Guntur Sektiyana[1)]Leonardo Budi H,SE.MM[2)]Adji Seputra,SE.MM[3)]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran
[2),3)]Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat mengetahui imbas ciri pekerjaan, beban kerja, & kompetensi terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Ungaran Sari Garment). Populasi dalam penelitiaan ini merupakan karyawan bagian produksi Ungaran Sari Garment berjumlah 75 orang.Tekhnik pengambilan sampel merupakan sampel jenuh (sensus) lantaran seluruh anggota populasi dijadikan subyek penelitian. Output SPSS memberitahuakn Variabel ciri pekerjaan secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan nilai nilai koefisien regresi bernilai 0,245 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,022 < 0> F tabel 3,12 & nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0>

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kompetensi, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This observe targets to decide the impact of activity traits, workload, and competence on paintings productivity (Case Study on Employees of the Production Division of PT Ungaran Sari Garment). The populace on this observe had been personnel of the manufacturing department of Ungaran Sari Garment totaling seventy five people. The sampling approach became a saturated sample (census) due to the fact all participants of the populace had been used as studies subjects. SPSS output indicates that the variable of activity traits partly has a positive and enormous impact on paintings productivity. This is evidenced via way of means of the cost of the regression coefficient is 0.245 (positive) with a importance cost of 0.022 <0> F desk 3.12 and the importance cost (Sig.) 0.000 < 0>

Keywords: Job Characteristics, Workload, Competence, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Pekerjaan SDM dalam suatu asosiasi sangat diperlukan, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM adalah aset yang menentukan pencapaian setiap tindakan otoritatif. SDM juga merupakan minat yang signifikan dalam sebuah asosiasi, di mana sumber daya ini menambahkan metode untuk mencapai tujuan resmi, tetapi juga SDM sebagai bagian dari organisasi. Untuk itu diperlukan kerjasama antara asosiasi dengan SDM-nya, bagi para agen dalam keadaan sekarang ini, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh asosiasi, termasuk untuk menumbuhkan kenyamanan kerja para pekerjanya.

Tujuan organisasi akan tercapai jika pekerja dalam organisasi memberikan pelaksanaan yang baik secara produktif dan berhasil bagi organisasi. Aset manusia para eksekutif dianggap sebagai masalah dunia dan perlu untuk intensitas di bidang globalisasi. Yang pasti semua persoalan yang muncul dalam pergantian peristiwa dan kontes keuntungan publik dan bisnis yang muncul berasal dari rakyat dan harus diawasi dan diselesaikan oleh rakyat sendiri. Oleh karena itu, muncul ide penting yang dianggap sebagai jalan menuju kebesaran di bidang SDM, khususnya melalui pria ideal yang memang sangat beruntung. Salah satu latihan utama dalam organisasi, di mana aset manusia para eksekutif adalah gerakan untuk mendapatkan individu yang sempurna, seperti atribut individu. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM, ini menyiratkan bahwa semua dan setiap organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat rasa aman dan kepuasan di tempat kerja (Nature of work life) di tempat kerja mereka sehingga SDM di tempat kerja menjadi serius. Atribut kerja perwakilan dapat terpenuhi, jika mereka merasa terbuka untuk bekerja di suatu asosiasi, karena prasyarat mereka telah dipenuhi dengan bekerja di asosiasi itu.

Objek eksplorasi adalah PT. Ungaran Sari Garment yang terletak di Jl. Diponegoro No.235, Genuk Timur, Ungaran, Kec. Ungaran Barat Semarang, Focal Java, 50512. Ungaran Sari Sepotong pakaian adalah salah satu Produk Terbesar Organisasi Pakaian Terletak di Indonesia, pabrik elit bekerja di berbagai daerah di Jawa didukung oleh 11.000 spesialis berbakat dan ahli. Batas penciptaan sandang Ungaran Sari bisa mencapai 1,7 juta lusin setiap tahun dan masih memiliki potensi pengembangan yang luar biasa. Barang: Pullover, Pakaian Anak Muda, Pakaian, Pakaian, Wanita, Pembuatan Gaun, Pakaian, Sarung Tangan, Mantel, Pakaian Tenun, Pria, Jeans, Rok dan Kemeja Pria. PT. Ungaran Sari Garment menggunakan bahan yang bagus dalam perakitan barangnya untuk menjamin sifat produk memiliki standar yang lebih baik.

Chime dan Yuan, mengusulkan bahwa pemenuhan pekerjaan yang representatif dipengaruhi oleh kualitas individu, dan atribut hierarkis. Robbins (2003) menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah keseluruhan disposisi seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003), tidak dapat disangkal bahwa tingkat pemenuhan tidak ada karena setiap individu memiliki pedoman pemenuhan yang berbeda-beda. Perwakilan yang merasa terpenuhi bekerja antara lain dapat digambarkan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah, perputaran pekerja yang rendah dan kebermanfaatan yang tinggi (Hasibuan, 2003). Pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan konsekuensi merugikan yang berbeda seperti ketidakhadiran, penyelesaian tugas yang lambat dan pergantian yang tinggi. Dengan cara ini, fokus dan pertahankan tingkat pemenuhan yang representatif sehingga pekerja dapat bekerja secara ideal dan berhasil, yang dengan demikian membangun kegunaan dan intensitas organisasi. Chime dan Yuan memperhatikan atribut individu, dan kualitas otoritatif mempengaruhi naik turunnya pemenuhan

pekerjaan pekerja. Pemenuhan pekerjaan pekerja akan meningkat jika atribut individu dan kualitas otoritatif terjalin serta sebaliknya pemenuhan pekerjaan perwakilan akan berkurang jika atribut individu dan kualitas hierarkis tidak terjalin.

Sopiah (2010) bahwa kualitas tunggal yang benar untuk atribut kehidupan, karakter, wawasan dan perspektif yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Setiap orang memiliki atribut individu yang unik dalam hubungannya satu sama lain. Atribut individu mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja, hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Gibson (2010) bahwa kualitas tunggal adalah kapasitas dan kemampuan, pondasi dan sosial ekonomi. Susunan sosial ekonomi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil, mereka dapat membawa pencapaian jangka panjang yang pasti atau pelaksanaan dan pengembangan diri atau sebaliknya. Dimana pelaksanaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, dorongan, wawasan dan keaslian dan waktu. Hasibuan (2014)

Bukan hanya kualitas individu, atribut kerja juga dapat memengaruhi inspirasi pekerja dan kinerja representatif. Sesuai Stoner, mengklarifikasi bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi inspirasi kerja, yang mengingat kontras untuk atribut individu, kontras dalam kualitas kerja, dan, kualitas keadaan kerja. "Kualitas pekerjaan juga dapat mempengaruhi pelaksanaan, seperti keragaman keahlian, karakter tugas, kepentingan tugas, kemandirian, dan masukan" (Robbins dan Coulter, 2010). Seperti yang ditunjukkan oleh Stoner, kualitas kerja adalah karakteristik kewajiban pekerja dan menggabungkan ukuran kewajiban, bermacam-macam tugas, dan sejauh mana pekerjaan yang sebenarnya memberikan pemenuhan. Rupanya, pekerjaan yang secara karakteristik memuaskan akan lebih meyakinkan bagi beberapa individu daripada pekerjaan yang tidak. Seorang pekerja yang ingin maju dan berkembang adalah orang yang memahami kewajiban yang diberikan kepadanya, menyadari berbagai usaha yang dilakukan, mendapatkan data dan informasi tentang pekerjaan yang didapat, dan menyadari manfaat yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Ini adalah atribut dari tugas yang diselesaikan oleh perwakilan. Ketika atribut-atribut dalam bekerja sesuai dengan kualitas khas sang wakil, maka akan semakin membuat inspirasi pekerja yang tinggi untuk bekerja lebih semangat.

Meskipun menggunakan peralatan modern dalam pengiriman barang, dengan tujuan akhir untuk bekerja pada kualitas dan jumlah barang mereka sebagai yang terbaik untuk memenuhi pesanan dari pelanggan lokal dan asing, PT. Ungaran Sari Garment terus berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan efisiensi kerja perwakilan kreasi, termasuk dengan memaksakan penambahan jam kerja bagi perwakilan yang bekerja di divisi kreasi, sebanyak 75 orang. Tujuannya adalah untuk memiliki pilihan untuk mencapai fokus penciptaan seperti yang dikendalikan oleh organisasi. Namun demikian, usaha tersebut mengalami beberapa hambatan yang sangat menghambat organisasi, mengingat asumsi organisasi tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil kreasi organisasi masih berada di bawah target yang telah ditetapkan oleh organisasi, dimana kendala tersebut diidentifikasi dengan menurunnya efisiensi kerja para perwakilannya, khususnya perwakilan dari segmen kreasi, meskipun dapat dikatakan bahwa para perwakilan dari divisi kreasi secara langsung diidentifikasi dengan interaksi kreasi yang diselesaikan oleh organisasi.

Mengingat persepsi awal yang dibuat oleh para spesialis, PT. Ungaran Sari Garment kaian mengalami masalah kekhasan. Tanda-tandanya adalah para perwakilan tidak memiliki inspirasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan penciptaan yang benar-benar dibentuk oleh organisasi, pekerja merasa ragu untuk kehilangan kesempatan untuk bekerja ekstra demi kemajuan organisasi dan pekerja tidak peduli tentang tanggung jawab mereka. mengenai pekerjaan mereka. Sebagian dari praktik yang ditunjukkan oleh perwakilan divisi penciptaan PT. Ungaran Sari Garment menunjukkan bahwa tanggung jawab hierarkis perwakilan terhadap organisasi tempat mereka bekerja masih rendah.

Tanda-tanda berkurangnya kemanfaatan kerja perwakilan di divisi penciptaan dapat dilihat dari sifat pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan tidak sesuai norma organisasi, jumlah pekerjaan yang diselesaikan perwakilan tidak sesuai target organisasi, perwakilan belum memiliki pilihan untuk membantu mitra dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, tidak adanya dorongan atau pikiran. perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan pekerja belum dapat mengatasi masalah mereka sendiri, mereka benar-benar mengandalkan bos mereka.

Tanda-tanda efisiensi pekerja yang rendah dapat dilihat dari informasi volume kreasi selanjutnya (Suryabrata, 2014). Begitu pula dengan rendahnya efisiensi kerja perwakilan di divisi kreasi PT. Ungaran Sari Garment ditunjukkan dengan adanya penurunan volume yang sedang berlangsung dari tahun 2018 ke tahun 2020 untuk berbagai barang barang, sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi pesanan dari pembeli (tabel 1.1). Organisasi memiliki strategi bahwa kerangka pembuatannya konstan, sehingga tidak ada stok barang melimpah yang berkumpul di ruang stok,volume penciptaan berbagai hal dari tahun 2018 hingga 2020 telah berkurang secara fundamental. Meskipun perusahaan memiliki pengaturan bahwa volume produksi secara konsisten harus meningkat minimal 5% untuk item yang berbeda. Dalam waktu yang cukup lama berturut-turut barang habis pakai yang dikirim oleh PT. Ungaran Sari Garment mengalami penurunan sebesar 80.325 ikat (26,37%) pada tahun 2019 dibandingkan dengan pembuatan pada tahun 2018 dan 122.469 ikat (45,98%) pada tahun 2020 dibandingkan dengan pembuatan pada tahun 2019.

Rendahnya volume kreasi yang disampaikan oleh pekerja divisi kreasi PT. Ungaran Sari Garment dilatarbelakangi oleh rendahnya kualitas kerja, adanya tanggung jawab yang tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas perwakilan dan kemampuan pekerja yang masih rendah.

Atribut pekerjaan adalah karakter yang menunjukkan seberapa banyak pilihan yang dibuat oleh perwakilan atas pekerjaannya, dan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja (Panudju, 2013). Keunikan persoalan yang dialami perwakilan divisi kreasi PT. Ungaran Sari Garment merupakan atribut kerja yang rendah dari perwakilan. Hal ini ditunjukkan dengan perwakilan yang condong pada pekerjaan yang sederhana dan tidak membutuhkan kemampuan yang berbeda, tidak salah lagi kepribadian penugasan yang diberikan oleh eksekutif kepada perwakilan termasuk kantor penciptaan, sehingga tidak memungkinkan perwakilan untuk melakukan kewajibannya

secara total, ada ada kesempatan dan kemampuan beradaptasi bagi pekerja dalam membuat rencana. untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka perhatikan dan memutuskan strategi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada data dari organisasi yang menerangi perwakilan tentang seberapa baik pelaksanaan pekerjaan mereka selama bekerja.

Seorang spesialis yang merasa baik-baik saja dengan pekerjaan yang dilakukannya, dengan alasan bahwa gagasan tentang pekerjaan yang ditekuninya sesuai dengan kepentingan dan kepentingannya yang informatif sebagian besar akan memiliki kewajiban definitif yang tinggi, selama ia akan tetap pada posisinya. .

Beberapa penelitian tentang pengaruh kredit kerja terhadap produktivitas kerja juga telah dilakukan oleh Sumajow, dkk (2018), dimana hasilnya adalah kualitas kerja mempengaruhi manfaat kerja dan secara bersamaan kualitas kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kerja. kegunaan. Oktaviani (2018) juga mengungkap bahwa kredit kerja secara umum mempengaruhi efektivitas kerja.

Tingginya tanggung jawab yang harus diemban oleh pekerja divisi kreasi PT. Ungaran Sari Garment yang membuat mereka merasa canggung juga sangat mempengaruhi efisiensi kerja para perwakilan. Tanggung jawab adalah serangkaian atau sejumlah latihan yang harus diselesaikan oleh unit otoritatif atau pemegang posisi dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Untuk memenuhi pesanan dari pembeli, pihak administrasi PT. Ungaran Sari Garment memaksa tambahan jam waktu tambahan untuk memperluas target kreasi. Mengingat, telah ada pembagian shift kerja menjadi 3 gerakan setiap hari untuk perwakilan yang bekerja di kantor penciptaan dan setiap pekerja setiap bulan telah diberikan beberapa kali tambahan waktu.

Perluasan jam tambahan yang dipaksakan oleh administrasi PT. Ungaran Sari Garment untuk semua perwakilan di divisi penciptaan bergabung dengan tanggung jawab ekstra yang meminta lebih banyak energi pekerja daripada keadaan sebelumnya, ini membuat perwakilan ragu untuk tetap bekerja selama 40 jam meskipun ada prinsip-prinsip terencana yang benar dari organisasi untuk semua perwakilan ciptaan.

Dengan adanya tanggung jawab yang berlebihan pada awalnya akan membangun kemanfaatan kerja yang representatif, namun pada suatu saat akan terjadi penurunan efisiensi kerja, karena pekerja merasa saat ini mereka belum siap untuk menyelesaikan tanggung jawab yang berlebihan (Dhania, 2010). Tanggung jawab yang dirasakan oleh perwakilan divisi kreasi PT. Ungaran Sari Garment berkembang karena upah tambahan waktu yang diberikan oleh organisasi tidak sesuai dengan bentuk perwakilan, sehingga perwakilan ingin membatasi waktu kerja tambahan setiap bulan sekali, dengan pertimbangan tenaga yang mereka keluarkan melalui tidak diimbangi dengan waktu ekstra membayar mereka membayar

TINJAUAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja

Sedangkan Washinis (dalam Syarif, 2011) menyatakan bahwa kemanfaatan kerja representatif menggabungkan dua gagasan esensial, yaitu kenyamanan dan kemudahan penggunaan. Kemudahan penggunaan menggambarkan tingkat aset manusia, moneter, dan normal yang diharapkan untuk memperoleh hasil tertentu, sedangkan hasil menggambarkan dampak dan sifat hasil yang dicari. Definisi lain menyatakan bahwa efisiensi kerja biasanya dikomunikasikan dengan keseimbangan hasil kerja normal yang sesuai dengan jam kerja normal yang diberikan oleh interaksi (Moekijat, 2010).

Efisiensi kerja pada dasarnya menggabungkan mentalitas yang secara konsisten berpandangan bahwa strategi kerja saat ini harus lebih unggul dari teknik kerja sebelumnya dan hasil yang dapat dicapai besok harus lebih atau lebih baik daripada hasil yang dicapai hari ini (Komarudin, 2012). Kegunaan kerja adalah kemampuan untuk memperoleh keuntungan terbesar dari kantor dan kerangka kerja yang dapat diakses dengan menciptakan hasil yang ideal (Siagian, 2013).

Mengingat gambaran masa lalu, analis cenderung tertutup bahwa efisiensi kerja adalah disposisi psikologis yang digerakkan oleh perwakilan untuk secara konsisten bekerja lebih dari apa pun yang telah dan sedang dipangkas untuk mempercepat pencapaian tujuan bisnis.

B. Karakteristik Pekerjaan

Merek dagang tugas adalah pemikiran tugas yang menggabungkan tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat pemenuhan yang dapat diperoleh dari pekerjaan pertama. Pekerjaan yang biasanya memuaskan akan memberi orang lebih banyak energi daripada pekerjaan yang tidak memberi pertanda baik (Stoner dan Freeman, 2014). Ide karya berada di wilayah tugas yang menyinggung substansi dan keadaan karya. Kredit pekerjaan adalah sifat dan tenaga yang menggabungkan tanggung jawab, jenis tenaga dan tingkat pemenuhan yang diperoleh dari pekerjaan yang sebenarnya (Robbins, 2010).

Panudju (2013) menggambarkan kualitas kerja sebagai seseorang yang menunjukkan jumlah keputusan yang dibuat oleh agen pekerjaan mereka, dan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh buruh. Sementara itu, Berry dan Houston (2009 dalam Desa, 2010) menyatakan bahwa sifat pekerjaan adalah sikap bagian dalam pekerjaan yang sebenarnya dari berbagai kapasitas yang diperlukan, strategi dan kejelasan pelaksanaan, tingkat makna tugas, otoritas dan komitmen. hanya sebagai kontribusi dari pekerjaan selesai. .

Dilihat dari beberapa pengertian pekerjaan seperti yang digambarkan di atas, maka secara umum dapat diperkirakan bahwa sifat pekerjaan adalah suatu kualitas yang membedakan mulai dari satu jenis pekerjaan dan selanjutnya ke hal-hal lain yang tidak lazim yang menjadi titik fokus pekerjaan. yang mengandung kualitas. kewajiban yang ada pada semua jabatan dan dirasakan oleh agennya. Buruh

C. Beban Kerja

Kewajiban bisa menjadi beban sejati dan beban mental. Kewajiban sejati dapat berupa pekerjaan, misalnya mengangkat, mengirim, memusatkan, mendorong. Sedangkan kewajiban mental dapat berupa seberapa besar kapasitas dan pelaksanaan pekerjaan didorong oleh individu dengan orang lain (Manuaba, 2010). Ditinjau dari sudut pandang ergonomis, setiap kewajiban yang dilakukan oleh individu harus tepat dan disesuaikan dengan batas yang sebenarnya, kemampuan mental atau hambatan individu yang bermasalah. Jika jumlah tugas tidak sesuai dengan

batas yang sebenarnya seperti dominasi dan waktu yang tersedia, itu akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2010).

Sangat mungkin untuk percaya bahwa kemungkinan tanggung jawab adalah hubungan yang dilakukan oleh seseorang dalam penyelesaian yang dibuat oleh tugas atau pengumpulan situasi selesai dalam kondisi konvensional dalam jangka waktu tertentu

D. Kompetensi

Kemampuan ini adalah bagian yang mendalam dan penderitaan dari orang tunggal dan dapat mengharapkan perilaku dan pelaksanaan secara luas dalam semua keadaan dan pekerjaan (Veithzal, 2015). Kemampuan adalah nama merek dasar seseorang yang diakui oleh kecukupan eksekusi tunggal dalam karyanya atau karakteristik penting dari orang-orang yang memiliki hubungan santai atau kausal dengan eksekusi yang digunakan sebagai semacam sudut pandang, adil atau menakjubkan atau eksekusi dominan di lingkungan kerja atau dalam kondisi tertentu (Moeheriono, 2010). Kapasitas adalah bermacam-macam data, kapasitas, dan praktik yang harus digerakkan oleh seseorang dalam melakukan komitmen masternya (Pramudyo, 2010).

Manullang (2014) menyatakan bahwa kemampuan adalah karakter utama seseorang yang menetap pada dirinya memiliki keputusan untuk menunjukkan pelaksanaan yang efektif atau normal dalam pekerjaannya. Kemampuan adalah batasan dan karakteristik yang didorong oleh seseorang sebagai data, kapasitas, dan sudut pandang sosial yang diperlukan dalam menyelesaikan komitmennya (Nitisemito, 2012). Kapasitas adalah kapasitas tersendiri untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu tugas (Robbins, 2010). Semua batas tunggal pada dasarnya terdiri dari dua pengaturan variabel, khususnya batas wawasan dan batas asli. Kapasitas representatif terdiri dari data, batasan atau kapasitas, sudut pandang, setiap kali disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh asosiasi, dengan tujuan dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan yang terbaik.

Dari sebagian definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kapasitas adalah komponen utama yang digerakkan oleh seseorang yang memiliki kapasitas lebih besar yang diharapkan dapat menjalankan suatu usaha dengan kualitas yang baik, dan keadaan saat ini menjadikannya unik menurut orang-orang yang memiliki kapasitas khas atau adat. . Kemampuan berisi bagian yang mendalam dan intrinsik dari orang tunggal dengan perilaku yang luar biasa dalam berbagai keadaan dan pekerjaan. Asumsi siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak berkinerja baik dapat dinilai dari model atau standar yang digunakan.

METODE PENELITIAN

A.POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dan sampel dalam review ini adalah perwakilan dari divisi kreasi Busana Sari Ungaran Sari yang berjumlah 75 orang. Dalam ulasan ini, penekanannya adalah mencoba dampak kualitas pekerjaan (X1), tanggung jawab (X2) dan keterampilan (X3) terhadap efisiensi kerja (Y). Obyek penelitian yang diambil dalam survey ini adalah para delegasi yang bekerja di divisi kreasi. Audit ini menggunakan prosedur penilaian luar dan dalam, yaitu strategi untuk menentukan contoh dengan memanfaatkan semua orang dari masyarakat sebagai ujian.

METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa legitimasi merupakan aktivitas yg menampakan tingkat atau keaslian suatu instrumen. Instrumen otentik mempunyai keaslian yg tinggi, & sekali lagi instrumen yg kurang murah hati mempunyai keaslian yg rendah. Demikian pula output rhitung menonjol & rtabel menurut signifikansi 5%. Jika diperoleh nilai rhitung > rtabel, maka kekhususan instrumen bisa dikatakan signifikan. Dengan melihat tabel kualitas 2 hal fundamental menggunakan taraf signifikansi 5►n N = 75 maka nilai rtabel merupakan 0,227. Setiap artikel menurut instrumen lalu dikontrol menggunakan nilai rhitung menggunakan melihat rhitung & rtabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yg relatif bertenaga buat dimanfaatkan menjadi metode pengumpulan data berpikir mengenai aparatur yg selama ini sangat besar (Arikunto, 2013). Instrumen yg bertenaga akan sebagai instrumen yg jika dipakai beberapa kali buat mengukur hal-hal yg sebanding, akan menaruh data yg sebanding. Dalam survei ini, uji reliabilitas yg dipakai merupakan syarat Cronbach Alpha.

Dalam survei ini, uji reliabilitas yg dipakai merupakan syarat Cronbach Alpha menggunakan nilai baku 0,6. Mempertimbangkan uji kualitas mantap memakai Cronbach's Alpha, tanda-tanda uji ketergantungan instrument.

Dari output perkiraan ketergantungan, cenderung terlihat bahwa setiap variabel yg dipakai pada audit ini bertenaga, lantaran mereka mempunyai nilai koefisien Alpha Cronbach yg adalah prioritas lebih tinggi daripada nilai pengukur 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tes kecurigaan tradisional mengetahui apakah pada contoh backslide, keyakinan yg bertahan mempunyai porsi baku atau nir sahih-sahih memenuhi perkiraan tipikal. Selain itu, buat melihat apakah impak samping menurut evaluasi backslide yg dilakukan sahih-sahih terbebas menurut perindikasi-perindikasi impak insidental multikolinearitas & heteroskedastisitas. Uji praduga yg biasa dipakai pada audit ini adalah uji ordinaritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini ditujukan untuk menyimpulkan apakah pada model backslide, kualitas sisa memiliki dispersi biasa atau tidak. Dalam strategi backslide langsung, ini ditunjukkan oleh pentingnya hal ceroboh (e) yang biasanya

diteruskan. Model backslide yang sesuai umumnya tersebar atau mendekati kebiasaan sehingga data mempertimbangkan pendahuluan yang dapat diukur. Tes backslide di backslide dapat menggunakan beberapa strategi, termasuk metodologi plot probabilitas yang mempertimbangkan penyampaian umum dari spread tipikal.

Pembenaran untuk memutuskan untuk mengenali konsistensi adalah bahwa jika data menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti arah kemiringan, maka penumpukan mengalir secara konsisten. Untuk sementara, jika data menyebar dari garis miring atau tidak mengikuti arah sudut ke sudut, maka, pada saat itu, sekitar maka penumpukan tidak diteruskan secara rutin. Pada hasil di atas, secara umum akan terlihat bahwa data menyebar di sekitar pemotongan dan mengikuti arah pemotongan, sehingga kelebihan data biasanya tersebar.

Uji Multikolinearitas

Rencana uji multikolinearitas menguji apakah model backslide melacak koneksi antara elemen otonom (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara variabel otonom. Elemen-elemen ini tidak lurus ke depan ketika menerima variabel otonom yang mengidentifikasi satu sama lain. Anggota yang seimbang merupakan faktor independen dengan hubungan nol antara variabel otonom (Ghozali, 2011). Untuk menyelidiki apakah ada multikolinearitas, kami terutama memeriksa fleksibilitas hasil backslide langsung dan kualitas VIF. Metode proprietari bukan multikolinearitas jika potensi > 0.10 dan VIF < 10. Hasil pada tabel evaluasi di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua faktor independen jauh di bawah 10, dan hasil yang menentukan biaya banding memiliki prioritas di atas 0,10 menyiratkan tidak ada korelasi antara variabel independen. . Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara elemen otonom dari model backslide.

uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Ini adalah pengujian apakah model longsor memiliki goyangan yang tidak seragam dalam pandangan kiri-ke-kanan, yang disebut homoskedastisitas, dan jika ada keragaman disebut heteroskedastisitas atau heteroskedastisitas, artinya terjadi seksualitas. Model backslide yang masuk akal harus menyelesaikan masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplot.

Terlepas dari apakah penggunaan model tidak teratur dan amorf, keputusan untuk menerima keberadaan heteroskedastisitas dibenarkan jika penyediaan data standar dan desain model tertentu dianggap heteroskedastisitas meningkat. Misalnya, tidak ada masalah heteroskedastisitas pada titik ini. Secara umum, berdasarkan hasil di atas, kita cenderung berasumsi bahwa distribusi model tidak teratur dan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam data yang diproses, karena kita bukan merupakan model eksplisit.

analisis regresi

Regresi adalah metode estimasi yang dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya suatu hubungan (hubungan sebab akibat), diperkenalkan sebagai model atau kondisi yang akan dipertimbangkan. Iterasi dapat digunakan untuk memprediksi atau memperluas model yang dikenal sebagai kondisi longsor. Validasi itu sendiri membantu menentukan sejauh mana variabel mempengaruhi item alternatif atau beberapa item yang berbeda.

Besarnya kondisi longsor dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel kualitas kerja (X1), daya rekat (X2), dan volume (X3) memiliki koefisien longsor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor penelitian mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Y). Misalkan perluasan pekerjaan (X1), tugas (X2), dan kemampuan (X3) memperluas kemudahan kerja (Y).

sebuah. Konstanta (α) = 3,497

Analisis:

Jika kualitas pekerjaan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan adalah 0 atau dikecualikan, utilitas pekerjaan akan meningkat sebesar 3.497 unit pada saat ini.

b.Nilai b1 = 0,245

Analisis:

Faktor kualitas pekerjaan mempengaruhi perluasan penggunaan tenaga kerja. Peningkatan 1% dalam atribut variabel pekerjaan meningkatkan utilitas pekerjaan saat ini sebesar 24,5%, dengan asumsi bahwa komponen tanggung jawab dan kompetensi adalah tetap.

c. nilai b2 = 0,287

Analisis:

Kewajiban variabel memiliki efek positif pada perluasan tunjangan pengangguran. Dengan asumsi peningkatan 1% dalam variabel tanggung jawab, penggunaan pekerjaan meningkat sebesar 28,7 unit, dengan asumsi atribut pekerjaan dan faktor keterampilan tetap.

yaitu nilai b3 = 0,313

Analisis:

Variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap peningkatan efisiensi kerja. Dengan asumsi bahwa kualitas pekerjaan dan faktor tanggung jawab tetap stabil, peningkatan 1% pada variabel kinerja meningkatkan efisiensi kerja sebesar 31,3%. e. Maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai:

$$Y = 3,497 + 0,245X1 + 0,287X2 + 0,313X3 + e$$

Godness of Fit Test

Uji signifikansi parameter parsial (uji statistik t)

Uji-t digunakan untuk menguji variabel terikat untuk item-item yang hanya mempengaruhi (sendiri) variabel bebas, di mana uji-t digunakan. Rumus ttabel = jumlah responden kurang dari 2 atau ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut: ttabel = 75 - 2 = 73 dan diketahui bahwa ttabel adalah 1,666.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh:

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Analisis:

Nilai t hitung untuk variabel merek tunggal adalah 2,345 dengan tingkat signifikansi 0,022. Hal ini dikarenakan t hitung estimasi 2,345 > t tabel 1,666 dan signifikansi estimasi (Sig.) sebesar 0,022 < 0>. t-tabel 1,666 dan signifikansi harga (Sig.) 0,012 < 0> t-tabel 1,666 dan makna harga diri (sig.) 0,000 < 0 xss=jauh xss=jauh xss=jauh xss=jauh xss=jauh> F Tabel 3.12 dan makna harga (sig.) 0,000 < ; 0,05 dan positif, H0 dihilangkan dan Ha dirasakan, menunjukkan bahwa pekerjaan, komitmen, dan keterampilan mempengaruhi keterampilan kerja secara bersamaan.

R^2 (R-squared) atau Koefisien analisis R-squared

Pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa terbatas suatu model dalam menjelaskan variabel dependen atau keragaman variabel dependen. Harga faktor jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Sedikit pendalaman dalam

R^2 mengarah pada kesimpulan bahwa batas-batas faktor independen (otonom) untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kami menyimpulkan bahwa nilai yang mendekati 1 memberikan hampir semua informasi yang Anda harapkan untuk memprediksi variabilitas variabel dependen.

Hasil pengujian faktor jaminan dengan iterasi langsung berbeda menggunakan nilai R^2 sebesar 0,429 (modified R-squared). Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen kualitas pekerjaan, komitmen, dan kompetensi mempengaruhi faktor efektivitas kerja sebesar 42,9%, sisanya dipengaruhi oleh berbagai komponen yang belum dianalisis. diskusi

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja

Pada hasil SPSS, faktor backslide (b) 1 menunjukkan nilai 0,245. Gambar tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan tingkat penilaian (X1) meningkatkan nilai keterampilan kerja (Y) sebesar 24,5%. Harga faktor pengulangan sebesar 0,245 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar 0,022. 0,05 adalah positif. , H0 ditolak dan Ha diterima secara umum untuk dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, komitmen dan kompetensi semuanya mempengaruhi prestasi kerja secara bersamaan. Oleh karena itu H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S.Nitisemito, 2012. Führungsstab, Jakarta: Galia Indonesia

Arifin, M. Zainal, et al., 2018. Dampak Liabilitas dan Remunerasi Terhadap Liabilitas Resmi pada Perwakilan Pelaksana Extra Advancement Bestrebungen, Diary of Business and Pioneers, Band 3, Nr. 2 Juni 2016.

Asita, Ariza, Dewi Nur, 2017. Uji komitmen perwakilan PT terhadap kompetensi kerja, disiplin kerja, dan pengaruh tempat kerja. Rukun Bersama Sentosa Kediri, diary yang memuat identitas Shimki Cash Vol 01 No 01

Dharmayanti, Novi, 2017. Dampak Pelaksanaan Program K3 dan Komitmen Pejabat terhadap Kesejahteraan (Ujian Kritis Perwakilan Paper Machine 2 PT. Indah Kiat Pound and Paper Tbk Pelawan, JOM FISIP, Vol.4, No. 2

Davis, Keith, 2010. Pengertian Kepala Staf, Indra Gunawan, CV. Agung Jaya Pers, Bandung.

Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh tekanan kerja, komitmen terhadap pemenuhan pekerjaan, buku harian penelitian korteks frontal, Sekolah Muria Kudus, Volume 1, Edisi 1.

Damodar, Gujarat, 2013. Ekonometrika Kunci, Jakarta: Erlangga

Djastuti, Indi, 2011. Dampak Kenaikan Jabatan Terhadap Komitmen Tenaga Ahli Tingkat Administrasi Penugasan Untuk Meningkatkan Kewenangan Hubungan di Focal Java, Business Diary dan Pembukuan, Vol.13, No.1, April 2011

Djarwanto, Pangestu, 2012. Informasi Induktif, fünfter Beitrag, Yogyakarta: BPFE

Fatmawati, 2017. Pengujian dampak penghargaan, komitmen, dan tanggung jawab terhadap tugas publik (studi pada periklanan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Praya Lebih Sederhana), Jurnal Manajer Administrasi Universitas Mataram, Vol. 6, No. 1, Walk 2017.

Ferdinand, Augusty, 2016. Dewan Publikasi: Dasar Pemikiran, Semarang: BP. buka ritsleting

Grandjean, E, 2014. Pembagian tugas kepada laki-laki, 4 adt. Taylor dan Francis Inc. London, New York, Philadelphia: 156-173, 217-226.

Gibson, J.L., Donnelly, Jr., J. H. dan Ivancevich,

J.M., 2012. Dewan. Jilid 2 Variasi 10 Penerjemah: Sularno Tjiptowardoyo dan Imam Nurmawan, Jakarta: Erlangga

Grandjean, E., 2014. Menyesuaikan tugas dengan laki-laki, 4 adt. Taylor dan Francis Inc. London, New York, Philadelphia: 156-173, 217-226.

Gibson, J. L., Donnely, Jr., J. H. und Ivancevich, J. M., 2012. Dewan. Band 2. Variasi 10 Penerjemah: Sularno Tjiptowardoyo dan Imam Nurmawan, Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam, 2016. Menggunakan Uji Multivariat pada Program SPSS, Semarang: Afiliasi Scattering Sekolah Diponegoro.

Bawa dan Farhady, 2011. Distribusi Bos, Bandung: Alpha Beta

Hernawati, 2017. Dampak engagement dan budaya konsisten terhadap prestasi kerja di PT. Home Center Medan, Buku Harian Cerdik, Vol.1, No.1.Ilyas, Yaslis, 2010. Badan Pengurus SDM, UGM Komarudin, 2012. Penilaian Administrasi Saat Ini, Jakarta: CV.Rajawali

Manuaba, 2010. Kebersihan Berwibawa dan Dukungan Khusus Pemerintah Jakarta, Firman: CV.Haji Mulyani, Sri dan Euis Soliha, 2014. Pengaruh Kemajuan Profesional dan Inspirasi pada Keterlibatan Otoritatif dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (belajar di SMP Negeri 21 dan SMP Negeri 26 Semarang), Kinerja, Vol. 20, No. 2, September 2014.

Musdalifah, Dayu, 2017. Dampak Kewajiban Terhadap Manfaat Spasial KTM Resort Batam, JOM FISIP, Vol. 4, No. 2, Oktober 2017

Oktaviani, Nia, 2018. Dampak prestasi jabatan, gaji, dan pemenuhan jabatan terhadap kesesuaian resume pekerjaan. Bapak Sri Tirun, Boyolali, Direktur Riset, Sekolah Muhammadiyah Surakarta

Panuj, Agung, 2013. Dampak penghargaan dan kualitas posisi pada unit Spot Fulfillment Specialist Cipta PT. × Palembang. Boss and Business Sriwijaya Diary, Vol.1 Number 2

Pedoman Kedudukan Pendeta Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Sistem Penilaian Komitmen Keluarga Dan Penyelenggaraan Urusan Negara.

Purwanto, Bambang Heri, Euis Soliha, 2017. Pengaruh Kualitas dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Explicit Commitment, Boss's Diary, Vol.3, No.XXI, No.02, Juni 2017, pp.227-240

Rahmahti, Oriza et al 2017. Proyek pelestarian penelitian tentang dampak tempat kerja dan penugasan kerja terhadap efisiensi kerja dan peningkatan rapat, strategi awal, pembentukan dukungan negara untuk sosialisasi dan penerapannya, Politeknik Transportasi Surabaya.

Robbins, Stephen P. dan Hakim, Timothy A., 2010. Resmi Langsung, Struktur Kedua Belas, Agen: Diana Angelica. Jakarta: Vier Salemba.

Saefullah, Encep, 2017. Tanggung jawab dan dampak akuntabilitas terhadap kompetensi profesional, Academica, Vol.15, No.2

Saputra, 2015. Dampak Kredit Tenaga Kerja Terhadap Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Aditya Ocean Side Retreat Lovina Singaraja 2014, Diary of Rules Identified in Cash, Vol.5, No.1

Siregar, 2013. Bewertungstechniken, Bandung: Lebenslauf. alfa

Steward, 2018. Perintis Perorangan, Variasi Terjemahan, Jakarta: Balai Pustaka

Sugiantoro, Sigit, 2017. Pengaruh Tingkat Tingkat Pendampingan Pimpinan, Komitmen dan Kewenangan Pejabat Publik Terhadap Pelaksanaan Dengan Ketegangan Kerja Sebagai Faktor Pengendali di Focal Office BPK di Jawa Rule, Master Diary USM untuk Pelaksana

Sugishirono, 2011. Metode Audit Bisnis, CV.Alphabeta, Bandung

Surana dan M Ali Iqbal, 2018. Dampak Inspirasi dan Keterbatasan Terhadap Perbedaan Derajat Komitmen dan Pemikiran Terhadap Kecukupan Praktek Hukum di Sekolah Menenha Utama (SMP) Ahli Definitif di Perkumpulan Strada Jakarta, Mercu Buana School

Suryabrata, S., 2014. Metode survei. transportasi pertama. Percetakan ke-11, Jakarta: PT Penguasa Grafindo Persada

Songdang P Siagian, 2013. Hipotesis, Inspirasi dan Penerapannya, Cetakan ke-2, Jakarta: Rineka Cipta

Soeripto, 2011. Sudah terlambat. FKUI, Jakarta

Steers, M., Ricard, dan Wali W. Lyman, 2010. Arbeitsinspiration und -verhalten, 6. Beförderung, Jakarta: PT

Stoner, A.F.J. Dan Freeman, 2014. Pioneer, Band 2, Jakarta: Aaranga.

Sumajow, Elisa Nurisa, et al., 2018. Dampak Kualitas Kerja, Tempat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kecukupan Perwakilan Dalam Perluasan dan Penataan Standar Administrasi Sulut, EMBA Diary, Band 6, Nr.September 2018 Empat hari . Umar, Husein, 2013. Struktur Evaluasi Ide dan Spekulasi Bisnis, Bandung: Alfabeta

Veithzal, Levi. 2015. HR HR Organization, Jakarta: Kepala PT Grafindo Persada

Winardi, 2014. Kantor Perwakilan, Jakarta: Bumi Pendidikan

Wignjosoebroto, 2010. Afiliasi Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara

Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, Schrmerhorn, Seek after and Osborn, 2018. Tinjauan Praktik dari Perspektif Umum, Struktur Kedua, John Wiley and Children Australia Ltd.

Yamari, Fachrul Rozi, 2017. Pemikiran Menampilkan Dampak Rewards dan Restrictions pada Komitmen Awal di Provinsi Jambi dan Hubungannya dengan Kemajuan Asosiasi, Diary of Cash dan Perspektif Bisnis, Vol.1, No.1, September 2017

Zuraida, Lukia, dkk., 2013. Dampak Hirarki, Makna Komitmen, Spesialis PDAM Kota Magelang, EKBISI, Vol.VII, No.2 Juni 2013.