

PENGARUH OVERTIME, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ECCO INDONESIA SIDOARJO

MARDIANSYAH RIDY SAPUTRA

Email : riddysaputra15@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MHARDHIKA
SURABAYA
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh overtime, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap PT.ECCO Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. ECCO Indonesia bagian cutting leather yang berjumlah 33 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,204 + 0,513 X1 + 0,486 X2 + 0,274 X3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia, sedangkan Overtime (X1) berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.

Kata Kunci : Overtime, Kepuasan Kerja dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Proses manufacture di lingkungan industry/commercial saat ini biasanya membutuhkan eksekusi yang cepat dan berkualitas tinggi. Antara lain, waktu penyelesaian yang cepat ini diaplikasikan untuk menggapai tujuan produksi berlandaskan kerja sama atau dengan alasan apapun. Agar sistem ini berkembang, lembur harus diimbangi

dengan faktor penfasilitasi seperti tenaga kerja (personil), material, dan peralatan kerja yang dibutuhkan untuk permainan yang cocok. Untuk mengatasi faktor penfasilitasi tersebut diperlukan pembiayaan dalam bentuk imbalan. Lembur adalah bagian dari rencana bisnis untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak dapat diselesaikan pada hari kerja/shift normal. Melalui kerja lembur semacam ini,

ada tambahan karyawan yang terlibat baik secara kualitas maupun kuantitas, tentunya setelah selesai akan berdampak besar pada kondisi fisik dan mental karyawan dan semangat.

Berhasil atau tidaknya produksi tergantung pada efisiensi pengelolaan resource, sehingga perusahaan perlu memahami level produktivitas setiap karyawan. Untuk menggapai target produksi tepat waktu atau lebih cepat dari rencana semula, mempercepat pelaksanaan rencana dengan menambah jumlah jam kerja. Sesuai dengan target produksi, waktu kerja biasanya ditambah dari 8 jam sehari menjadi 10 jam sehari-hari. Kerja lembur dapat menimbulkan masalah seperti kelelahan, berkurangnya keselamatan atau semakin seringnya terjadi kecelakaan, semakin banyaknya ketidakhadiran, dan menurunnya etika profesi. Selain itu, pekerjaan ekstra yang terlibat dalam memperkenalkan lembur akan meningkatkan biaya.

Thomas (2015) berpendapat bahwasanya lembur adalah jadwal kerja lebih dari 40 jam per minggu atau pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan pada hari kerja normal.

Untuk menciptakan dan meningkatkan tenaga kerja dengan kinerja tinggi dan efisiensi terbaik, diperlukan keterampilan yang memadai dari karyawan yang ada untuk memfasilitasi kinerjanya. Segala sesuatu termasuk skill seorang karyawan menentukan prestasi kerjanya. Bernardin dan RusseII (2013:379) menjelaskan bahwasanya definisi produktivitas adalah: "Produktivitas didefinisikan selaku catatan hasil yang dicapai dalam suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama suatu periode waktu. Dengan kata lain, produktivitas adalah suatu produk yang dibuat oleh karyawan. Hasil pekerjaan yang dialokasikan dalam jangka waktu tertentu. Fokusnya adalah pada hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014:324) yang menyatakan bahwasanya kompetensi adalah skill untuk melakukan atau melakukan pekerjaan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan yang difasilitasi oleh perilaku kerja yang diperlukan untuk aktivitas tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku positif terhadap pekerjaan sendiri yang berasal dari evaluasi kinerja. Semakin banyak keperluan dan perhatian karyawan terpenuhi, semakin tinggi kepuasan kerja mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Locke (2014:81) bahwasanya kepuasan kerja adalah perilaku kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dengan mengevaluasi kinerja sendiri. Kepuasan kerja dapat dilihat selaku respons emosional terhadap pekerjaan sendiri, dan sama dengan hasil evaluasi manajer terhadap hasil aktual yang diharapkan dari karyawan.

Objek penelitian PT. ECCO Sidoarjo, Indonesia. Didirikan pada tahun 1963, ECCO adalah salah satu merek alas kaki berkualitas tinggi terkemuka di dunia. Sebuah perusahaan keluarga Denmark yang beroperasi secara global. PT. ECCO Indonesia adalah bagian dari ECCO Group, yang memproduksi sepatu kualitas terbaik dan sama dengan salah satu produsen alas kaki terkemuka di dunia.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. ECCO Indonesia Sidoarjo mengalami penurunan penjualan akibat turunnya pesanan produk perusahaan, sehingga memaksa perusahaan untuk sementara mengurangi waktu kerja seluruh karyawan, termasuk lembur reguler dan lembur ekstra. Hal ini berdampak nyata pada produktivitas karyawan di perusahaan yang semakin tidak terlihat. Rendahnya level kompetensi karyawan perusahaan juga menunjukkan bahwasanya produktivitas karyawan perusahaan juga rendah.

Kompetensi pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai dengan bukti pengalaman nasional dan internasional. Sertifikasi luar negeri hanya untuk sejumlah kecil karyawan. Perusahaan harus segera menyelesaikan fenomena dan masalah ini, jangan sampai menjadi masalah permanen. Selain mengurangi sementara jam lembur karyawan dan mengurangi keterampilan mereka, kepuasan kerja karyawan yang rendah sama dengan faktor lain yang dilaporkan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berlandaskan Arikunto (2016:12) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memerlukan penggunaan angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil.

Berlandaskan Sugiyono (2016: 14) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data berupa angka-angka atau data kualitatif.

Berlandaskan teori tersebut, penelitian ini sama dengan penelitian deskriptif kuantitatif. Oleh sebab itu data yang diperoleh dari populasi sampel penelitian dianalisis dan ditafsirkan berlandaskan metode statistik yang diterapkan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Berlandaskan Arikunto (2016: 173), kelompok ini sama dengan keseluruhan objek penelitian. Kemudian, yang dipahami kelompok adalah perseorangan-perseorangan dengan ciri-ciri yang sama tetapi persentasenya kecil, atau dengan kata lain semua perseorangan yang akan dijadikan objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. ECCO Indonesia bagian cutting leather yang berjumlah 33 orang karyawan

3.2.2. Sampel

Berlandaskan Arikunto (2016:175) bahwasanya sampai ada subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Oleh sebab itu dalam banyak kasus tidak mungkin untuk mewakili semua anggota populasi, subset ini diaplikasikan. Sehingga membentuk representasi dari suatu populasi yang disebut sampel.

Dalam pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau yang sering dikenal dengan metode sensus ialah suatu metode pengambilan sampel yang mana semua anggota populasi diambil untuk diaplikasikan selaku sampel (Arikunto, 2016:15).

Selain itu, hal ini biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil, atau ketika penelitian ingin menghasilkan generasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain yang sudah menggapai kejenuhan adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. (Sugiono, 2016: 82).

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 33 orang yang sama dengan karyawan perusahaan PT. ECCO Indonesia bagian cutting leather

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variable

3.3.1. Definisi Operasional Variable

Definisi operasional variable adalah pengertian variable (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variable yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah variable bebas (independent variable) dan variable terikat (dependent variable) ialah overtime (X1), kepuasan kerja (X2), dan

kompetensi (X3). Serta variabel terikat (dependen) ialah kinerja karyawan (Y).

Berikut definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Overtime/Iembur Kerja (X1)

Overtime/Kerja Iembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja dapat melebihi jam kerja normal atau melakukan pekerjaan pada hari libur atau hari libur mingguan pekerja sesuai dengan instruksi perusahaan.

Nugraheni (2020:11) menyatakan bahwasanya Overtime / Iembur Kerja (X1) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Waktu Iembur
2. Imbalan Iembur yang diterima
3. Beban kerja yang dialokasikan

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan emosi dalam perilaku perseorangan, seperti apakah mereka senang, puas, atau tidak puas bertugas di perusahaan atau pabrik. Berdasarkan AdeLia dan Mujiati (2016:3341), kepuasan kerja (X2) diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain:

- a) Situasi Kerja
- b) Pekerjaan itu sendiri
- c) Supervisi
- d) Gaji
- e) Promosi

3. Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul.

Dewi, dkk (2016:104) menyatakan bahwasanya Kompetensi (X3) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Perilaku

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan untuk menggapai tujuan lembaga secara profesional berlandaskan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, bukan melanggar peraturan perundang-undangan. Tidak melanggar moral dan etika.

Pattynama, dkk (2016:517) menyatakan bahwasanya Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan menggunakan beberapa indikator adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja

3.3.2. Pengukuran Variable

Pada penelitian ini instrumen penelitiannya adalah Bagian pertama berisi daftar identitas responden dan bagian kedua adalah kuesioner yang berisi kalimat. Skala pengukuran variabel aplikasi adalah skala arbitrase yang menggunakan teknologi pengukuran likert untuk mengukur kepribadian, pendapat, dan pendapat suatu fenomena atau fenomena tertentu. Analisis ini dilakukan dengan meminta basidiomycetes penghindar untuk mengungkapkan pendapatnya dalam rangkaian kalimat yang berkorelasi dengan topik. berupa nilai-nilai di kedua sisinya. Berdasarkan poin-poin berikut, penelitian ini mengadopsi 5 level:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Sumber : Arikunto (2016:56)

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Berlandaskan Arikunto (2016:56) menjelaskan bahwasanya kriteria untuk rentang nilai skala adalah selaku berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Skala

Skala	Rentang Nilai	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)
4	3,41 – 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Arikunto (2016:56)

3.4. Sumber dan Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah data primer ialah jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner secara langsung pada responden

3.4.2. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Sumber data diperlukan untuk memfasilitasi pelaksanaan penelitian sekaligus memastikan keberhasilan penelitian. Sumber data yang diaplikasikan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Data utama berasal dari survei langsung yang dilakukan di PT. ECCO Indonesia. Data ini berisi informasi tentang aktivitas yang sebenarnya terjadi di perusahaan. Sumber data utama dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pihak perusahaan melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diaplikasikan untuk membantu memperoleh informasi penelitian dan diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan terpercaya selaku bahan penelitian. Data ini

adalah penfasilitasi, data yang diterapkan dan berasal dari:

- a) Sejarah atau pengenalan, sastra dan sejak PT. ECCO Indonesia.
- b) Buku-buku yang berkorelasi dengan variabel penelitian.
- c) derajat Celcius MajaJah dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan topik pertanyaan penelitian.
- d) Internet atau situs web terkait.

3.4.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara, antara lain meliputi:

a. Observasi

Observasi yang dilakukan selaku teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berkorelasi dengan penelitian di PT. ECCO Indonesia. Observasi awal dilakukan pada tanggal 1 Maret 2020 sampai 15 April 2020. Observasi dilakukan dengan mengamati karyawan PT. ECCO Indonesia.

b. Wawancara

Wawancara diaplikasikan selaku teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena-fenomena yang harus diteliti, dan ingin mengenali hal-hal yang kurang dimengerti mengenai data yang dialokasikan oleh pihak PT. ECCO Indonesia secara mendalam.

c. Kuesioner

Kuesioner diaplikasikan selaku alat untuk pengumpulan data. Kemudian diyakini lagi berlandaskan pendapat Sugiyono (2016:14), ialah kuesioner sama dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dialokasikan kepada karyawan PT. ECCO Indonesia untuk mengenali apakah pengaruh

overtime, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilihat dari cara peneliti memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data tersebut meliputi :

1. Data primer sama dengan data yang didapat / dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya didapatkan dari penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder sama dengan data yang didapat / dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada. Data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku, laporan dan selakunya.

3.6. Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan bermanfaat, data tersebut harus diolah terlebih dahulu, dianalisis, dan diaplikasikan selaku dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data adalah untuk menganalisis jumlah data yang terkumpul dan menarik kesimpulan.

3.6.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menguji keabsahan data. Seringkali hanya ditekankan pada validasi dan uji reliabilitas. Penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17.0 saat melakukan pengolahan dan analisis data. Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan adalah selaku berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas ini diaplikasikan untuk mengukur validitas survei. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner

tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang sedang diukur dalam kuesioner tersebut. Apakah efektifitas meter dapat ditunjukkan dengan skor pertanyaan yang direkomendasikan dan skor total variabel (Ghozali 2016:135). Berlandaskan Azwar (2016:157), koefisien efektif kurang dari 0,30 umumnya dianggap tidak mencukupi. Angka ini adalah aturan yang ditulis berlandaskan asumsi distribusi skor untuk sejumlah besar kelompok mata pelajaran. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan, ketelitian, atau ketelitian yang ditunjukkan oleh alat ukur. Dapat juga dikatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang sama dengan indikator dari variabel atau struktur.

Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya (Ghozali, 2016:132). standar pengujian adalah:

- a. Jika nilai $\alpha > 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai $\alpha \leq 0,60$ berarti pernyataan tidak

3.6.2. Analisis Regresi Berganda

Ketika mempelajari analisis regresi berganda, analisis nilai mengacu pada menjelaskan bagaimana kondisi (volatilitas) variabel dependen (standar) dan nilai dua atau lebih variabel independen dimanipulasi selaku prediktor (nilai naik atau turun). Oleh oleh sebab itu itu, akan diasumsikan bahwa analisis regresi berganda memiliki variabel bebas paling sedikit.

Regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan banyak variabel independen atau prediktor. Istilah regresi linier berganda juga bisa

disebut istilah regresi linier tipikal. Kata multiple berarti lebih dari satu variabel.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk mengenali pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel bebas (X) ialah Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat (Y) ialah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ECCO Indonesia.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan selaku berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan.
- β_0 = Konstanta.
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independent.
- X1 = Overtime
- X2 = Kepuasan Kerja
- X3 = Kompetensi
- .e = Standar error

3.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian yang dilakukan untuk mengenali pengaruh dari variabel bebas (independent) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (dependent).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengenali secara simultan pengaruh Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah selaku berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

tidak memiliki pengaruh secara simultan antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) serta Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

$$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

memiliki pengaruh secara simultan antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) serta Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

2. Menggunakan level of signifikan (α) = 5%, serta derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan :

- n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
- k = jumlah parameter regres (jumlah variabel)

3. Kalkulasi Uji F menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK(\text{Reg})/K}{JK(S)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- k = Banyaknya variabel bebas
- n = Banyaknya data
- JK (Reg) = Jumlah kuadrat regresi
- JK (S) = Jumlah kuadrat sisa

4. Kriteria uji dan cara membaca output di SPSS

a. Jika (Fhitung < Ftabel) atau (sig > 0,05) maka H_0 dapat diterima serta H_1 ditolak, berarti tidak memiliki pengaruh secara simultan antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

b. Jika (Fhitung \geq Ftabel) atau (sig < 0,05) maka H_0 ditolak serta H_1 dapat diterima, berarti memiliki pengaruh secara simultan antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

2. Uji t

uji yang dilakukan untuk mencari tahu efek masing-masing variabel bebas (independent) secara parsial atau perseorangan terhadap variabel terikat (dependent).

Dalam penelitian ini Uji t diaplikasikan untuk mengenali pengaruh secara parsial antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

tidak memiliki pengaruh secara parsial antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

$$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

memiliki pengaruh secara parsial antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

2. Menggunakan level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan ($df = (\alpha/2, n-k-1)$)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regres (jumlah variabel)

3. Memeriksa nilai thitung memakai rumus selaku berikut :

$$\text{thitung} = \frac{BI}{Se(\beta_1)}$$

Keterangan :

thitung = Koefesien Uji t

β_1 = Konstant

$Se(\beta_1)$ = Standar error

4. Kriteria uji

a. Jika $-t_{tabel} \leq \text{thitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak memiliki pengaruh secara parsial antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

b. Jika $\text{thitung} > t_{tabel}$ atau $\text{thitung} < -t_{tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti memiliki pengaruh secara parsial antara Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) kepada Kinerja (Y)

3. Pengujian Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefesien korelasi (R) diaplikasikan untuk mengenali seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan koefisien determinasi (R²) diaplikasikan untuk mengenali seberapa besar korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). (Sudrajat, 2015:110)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2. Data Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteris responden yang diterapkan pada penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia responden. Atribut responden berikut ditampilkan dalam tabel frekuensi:

1. Berlandaskan Jenis Kelamin Responden

Dari 33 responden yang menjawab kuesioner yang dialokasikan, jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	19	57,58
2	Wanita	14	42,42
Total		33	100,00

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya responden pria sebanyak 19 orang (57,58 %) dan responden wanita sebanyak 14 orang (42,42 %).

2. Berlandaskan Usia Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	19- 30 tahun	18	54,55
2	31 - 42 tahun	9	27,27
3	> 42 tahun	6	18,18
Total		33	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat 19 tahun, 30 tahun, 18 orang (54,55%), 31 tahun, 42 tahun, 9 orang (27,27%), dan 42 tahun ke atas 6 orang (18,18%).

4.2.2. Overtime (X1)

Overtime (X1) adalah Tugas yang dilakukan pekerja di luar jam kerja normal atau tugas yang dilakukan pekerja pada hari libur mingguan atau hari libur atas perintah atasannya.

Berikut ialah tabulasi jawaban responden masing-masing indikator dari Overtime (X1):

Tabel 4.3

Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Overtime (X₁)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan PT. ECCO Indonesia mampu bekerja lembur dalam waktu yang panjang sampai larut malam	0	2	13	13	5	3,636
2	PT. ECCO Indonesia memberikan upah lembur yang tinggi pada karyawan yang melakukan kerja lembur	1	2	16	9	5	3,455
3	Beban kerja karyawan PT. ECCO Indonesia yang tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk kerja lembur	0	3	6	17	7	3,848
Mean Skor Keseluruhan							3,646

Sumber: Data diolah

Berlandaskan tabel tersebut, diketahui bahwasanya pernyataan "Beban kerja karyawan PT. ECCO Indonesia yang tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk kerja lembur" memiliki nilai rata-rata yang sama sebesar 3,848, yang berarti responden setuju bahwasanya karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki beban kerja yang tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk kerja lembur, sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap Overtime (X1) sebesar 3,646

berarti responden setuju bahwasanya karyawan di PT. ECCO Indonesia sering overtime dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

4.2.2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja (X2), adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan perilakunya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bertugas di suatu perusahaan atau pabrik tersebut

Berikut ini tabulasi jawaban responden masing-masing indikator dari Kepuasan Kerja (X2) adalah selaku berikut:

Tabel 4.4

Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan merasa puas dengan situasi kerja di PT. ECCO Indonesia	3	0	9	15	6	3,636
2	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di PT. ECCO Indonesia	0	4	19	5	5	3,333
3	Karyawan merasa puas pada pengawasan pekerjaan di PT. ECCO Indonesia	0	4	20	7	2	3,212
4	Karyawan merasa puas pada gaji yang diberikan di PT. ECCO Indonesia	0	2	12	8	11	3,848
5	Karyawan merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan di PT. ECCO Indonesia	0	3	10	11	9	3,788
Mean Skor Keseluruhan							3,564

Sumber: Data diolah

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya pernyataan "Karyawan puas dengan gaji yang dialokasikan ke PT. ECCO Indonesia" mendapat skor tertinggi dengan rata-rata 3.848 poin, setuju bahwa responden karyawan puas dengan gaji yang dialokasikan ke PT. Artinya. ECCO Indonesia Di sisi lain, rata-rata keseluruhan tanggapan kepuasan kerja responden (X2) adalah 3,564, dengan responden adalah PT. ECCO Indonesia mahal.

4.2.3. Kompetensi (X3)

Kompetensi (X3) adalah Karakteristik yang menjadi dasar seorang perseorangan yang menghasilkan kerja yang efektif dan hasil yang sangat baik. Berikut ini tabulasi jawaban responden masing-masing indikator dari Kompetensi (X3) adalah:

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kompetensi (X₃)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Pengetahuan karyawan PT. ECCO Indonesia pada pekerjaannya baik	3	1	10	12	7	3,576
2	Karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	2	0	10	13	8	3,758
3	Karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki perilaku dan kebiasaan yang baik dalam bekerja	0	3	12	5	13	3,848
Mean Skor Keseluruhan							3,727

Sumber: Data diolah

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya pernyataan “Karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki perilaku dan kebiasaan yang baik dalam bertugas” Kami mendapat skor tertinggi rata-rata 3.848 poin yang berarti kami setuju dengan responden karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki perilaku dan kebiasaan yang baik di tempat kerja dan rata-rata keseluruhan tanggapan responden Kompetensi (X₃) adalah 3,727 yang berarti responden setuju dengan staf PT. ECCO Indonesia memiliki level skill yang tinggi untuk bertugas secara efektif dan menggapai hasil yang sangat baik.

4.2.4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) adalah Hasil kerja yang dicapai karyawan selama melakukan proses berlandaskan standar dan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Berikut ini tabulasi jawaban responden masing-masing indikator dari Kinerja Karyawan (Y) adalah:

Tabel 4.6

Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki kualitas kerja yang bagus	0	3	12	8	10	3,758
2	Kuantitas kerja karyawan PT. ECCO Indonesia dapat memenuhi standart yang telah ditetapkan perusahaan	0	3	12	10	8	3,697
Mean Skor Keseluruhan							3,727

Sumber: Data diolah

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya pernyataan “Karyawan PT. ECCO Indonesia memiliki kualitas kerja yang bagus” Mendapat nilai tertinggi rata-

rata 3.758 poin yang berarti responden setuju dengan karyawan PT. Sementara ECCO Indonesia memiliki kualitas kerja yang baik, secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 3.727, yang berarti bahwa responden setuju dengan penilaian kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia mahal.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Pengujian Validitas

Untuk mengenali kesahihan data dari tanggapan 33 responden pada Overtime (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Kompetensi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y), maka diaplikasikan uji validitas.

Uji validitas ditujukan terhadap 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Overtime (X₁), 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (X₂), 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kompetensi (X₃) dan 2 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0.

Adapun hasil pengujian validitas pada variabel- variabel penelitian dapat dilihat pada tabel ialah:

Tabel 4.7.

Uji Validitas Variabel Overtime (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,866	0.30	Valid
X _{1.2}	0,768	0.30	Valid
X _{1.3}	0,890	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Overtime (X₁) semuanya adalah valid, oleh sebab itu nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,792	0.30	Valid
X _{2.2}	0,756	0.30	Valid
X _{2.3}	0,717	0.30	Valid
X _{2.4}	0,798	0.30	Valid
X _{2.5}	0,867	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X₂) semuanya valid, oleh sebab itu nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9.
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₃)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,911	0.30	Valid
X _{3.2}	0,799	0.30	Valid
X _{3.3}	0,790	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Kompetensi (X₃) semuanya valid, oleh sebab itu nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,911	0.30	Valid
Y ₂	0,901	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid,

oleh sebab itu nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

4.3.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk mengenali keakuratan data dari tanggapan 33 responden tentang Overtime (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Kompetensi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y), maka diaplikasikan uji reliabilitas terhadap tiap-tiap variabel dengan bantuan program komputer SPSS 17.0.

Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel- variabel penelitian dapat dilihat pada tabel ialah:

Tabel 4.11.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Overtime (X ₁)	0,787	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,843	0.60	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,783	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran 4

Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwasanya seluruh variabel penelitian adalah reliabel, oleh sebab itu r_{alpha} lebih besar dari 0,60.

4.3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini diaplikasikan untuk mengenali seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) ialah Overtime (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Kompetensi (X₃) terhadap variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 4.12
Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	,204	,449
Overtime (X ₁)	-,513	,092
Kepuasan Kerja (X ₂)	,486	,099
Kompetensi (X ₃)	,274	,100

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Lampiran 5

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi yang menggambarkan ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dan dapat memberi tahu Anda besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berlandaskan penyelidikan ini, persamaan regresi berganda dapat dinyatakan selaku:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,204 - 0,513 X_1 + 0,486 X_2 + 0,274 X_3$$

Berlandaskan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwasanya :

- a. Nilai β_0 sebesar = 0,204
Konstanta (β_0) sebesar 0,204 menunjukkan besarnya pengaruh Overtime (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,204 satuan.
- b. Nilai β_1 sebesar = -0,513
Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Overtime (X_1) sebesar -0,513, berarti jika Overtime (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,513 satuan. Dengan anggapan Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) konstan
- c. Nilai β_2 sebesar = 0,486
Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,486, berarti jika Kepuasan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,486 satuan. Dengan anggapan Overtime (X_1) dan Kompetensi (X_3) konstan
- d. Nilai β_3 sebesar = 0,274
Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,274, berarti jika Kompetensi (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,274 satuan.

Dengan anggapan Overtime (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) konstan

4.3.4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) diaplikasikan untuk mengenali seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sedangkan koefisien determinasi (R²) diaplikasikan untuk mengenali seberapa besar korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Hasil kalkulasi Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) adalah selaku berikut :

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,575	,602

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Lampiran 5

Berlandaskan tabel tersebut terlihat bahwa koefisien korelasi ganda (R) = 0,784. Artinya nilai yang lebih besar dari 0,5 tergolong tinggi dan menunjukkan adanya korelasi atau korelasi antara variabel bebas (Iembur (X_1) kerja). Variabel terikat (kinerja karyawan (Y) dan kepuasan (X_2) dan skill (X_3)). sangat dekat. Koefisien determinasi berganda (R kuadrat disesuaikan) adalah 0,575. Artinya variabel bebas (Iembur (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan skill (X_3)) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) sebesar 57,5% karyawan PT. bahwa Iembur (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan skill (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). ECCO Indonesia, 42,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen selain mode.

4.3.5. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan keaslian suatu hipotesis, hasil analisis harus divalidasi menggunakan uji F dan uji t adalah:

1. Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji-F diterapkan untuk menemukan pengaruh simultan antara variabel bebas I dan variabel batas I. Dalam penelitian ini, uji F diaplikasikan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kerja lembur (X1), kepuasan kerja (X2), skill (X3)) terhadap kinerja karyawan (Y) yang sama dengan variabel terikat pada PT. dilakukan. Hasil pengujian menggunakan uji F ECCO Indonesia diperoleh pada program SPSS 17.0 ialah:

Tabel 4.14

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,776	3	5,592	15,409	,000 ^b
	Residual	10,525	29	,363		
	Total	27,301	32			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Lampiran 5

Langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah selaku berikut :

a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

tidak memiliki pengaruh Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) serta Kompetensi (X3) secara simultan kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia .

$$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

memiliki pengaruh Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) serta Kompetensi (X3) secara simultan kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia

b. Hasil kalkulasi menunjukkan bahwasanya Fhitung sebesar 15,409

c. Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3; 29) sehingga diketahui Ftabel (2.93)

d. Kriteria penerimaan dan penolakan ialah :

Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

e. Oleh sebab itu Fhitung (15,409) > Ftabel (2.93) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.

2. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji-t diaplikasikan untuk menguji pengaruh bagian antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti apakah variabel independen lembur (X1), kepuasan kerja (X2), dan skill (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang sama dengan variabel dependen di PT. Hasil pengujian menggunakan ECCO Indonesia diperoleh dengan program SPSS 17.0 adalah:

Tabel 4.15

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model		t	Sig.	Correlations Partial
1	(Constant)	,455	,652	
	Overtime (X1)	-5,578	,000	,719
	Kepuasan Kerja (X2)	4,891	,000	,672
	Kompetensi (X3)	2,742	,010	,454

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berikut ini akan dibahas satu persatu langkah - langkah dari pengujian dengan menggunakan uji t :

a. Pengaruh Overtime (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0: \beta_1=0$, tidak memiliki pengaruh Overtime (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, memiliki pengaruh Overtime (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar -5,578

3. Menggunakan level signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df)=29 (nilai df residual pada lampiran 5), sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0452.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan ialah :

H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu thitung(-5,578) < -ttabel(-2,0452) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Overtime (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0: \beta_2=0$, tidak memiliki pengaruh Kepuasan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.
 $H_1: \beta_2 \neq 0$, memiliki pengaruh Kepuasan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia.

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar 4,891

3. Menggunakan level signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df)=29 (nilai df residual pada lampiran 5), sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0452.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan ialah :

H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu thitung (4,891) > ttabel (2,0452) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia

c. Pengaruh Kompetensi (X3) kepada Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0: \beta_3=0$, tidak memiliki pengaruh Kompetensi (X3) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia
 $H_1: \beta_3 \neq 0$, memiliki pengaruh Kompetensi (X3) kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar 2,742

3. Menggunakan level signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df)=29 (nilai df residual pada lampiran 5), sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0452.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan ialah :

H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu thitung (2,742) > ttabel (2,0452) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif kepada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ECCO Indonesia

KESIMPULAN

Dengan menggunakan Regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan selaku berikut selaku hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan tujuan hipotesis.

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwasanya Overtime (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) memiliki pengaruh secara simultan kepada Kinerja Karyawan (Y) di PT. ECCO Indonesia
2. Diketahui bahwa Lembur (X1) hitam pada bagian yang menggunakan uji-t memiliki pengaruh negatif dengan memperhatikan kinerja (Y) pegawai PT. ECCO Indonesia
3. Diketahui bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif kepada kinerja (Y) pegawai PT bagian hitam dengan menggunakan uji-t. ECCO Indonesia
4. Diketahui bahwa shift hitam (X3) bagian menggunakan uji-t berpengaruh positif, memperhatikan kinerja (Y) staf PT. Variabel bebas (X) yang mendominasi dan memiliki pengaruh paling besar kepada kinerja karyawan (Y) pada ECCO Indonesia PT. ECCO Indonesia adalah Lembur / Kerja Lembur (X1).

5.2. Saran

Berlandaskan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat dialokasikan beberapa saran ialah:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. ECCO Indonesia agar selalu memperhatikan imbalan lembur karyawan yang sedang melakukan kerja lembur
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. ECCO Indonesia agar melakukan pengawasan secara berkala pada pekerjaan karyawan di PT. ECCO Indonesia
3. Diharapkan kepada karyawan PT. ECCO Indonesia untuk selalu meningkatkan pengetahuannya pada pekerjaannya
4. Diharapkan kepada karyawan PT. ECCO Indonesia untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kuantitas kerjanya sehingga dapat memenuhi standart yang telah ditetapkan perusahaan
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. ECCO Indonesia agar mempertimbangkan faktor lain selain Overtime, Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Rini Candra, dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016, Hal: 3335 – 3363
- Arikunto, Suharsimi, 2016, Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto Enny dan Gazali Rahman, 2015, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya Jakarta, Telaah Bisnis, Volume 15, Nomor 1, Juli 2014
- Azwar Saifudin, 2016, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel, 2013, Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,
- Cascio, Wayne F, 2014, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2013, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.

Dessler, Gary, 2015, Management Personalia (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.

Dewi Diah Parami, I Gusti Ketut Sudipta, Dewi Suci Setyowati, 2016, Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung, Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, A Scientific Journal Of Civil Engineering, Vol. 20 No. 2, Juli 2016, Hal: 103-109

Flippo, Edwin P, 2014, Manajemen Personalia, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2013, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, Managing Human Resources. Prentice Hall International.

Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE

Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

Howard, JA, 2014, The Theory Of Buyer Behaviour, (edisi cetak ulang), New York: John Willey and Sons

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP-102/ MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Locke, Nancy R, 2014, Worklife Balance, Challenges and Solutions, Mc-Graw Hill International Editions

Loudon, David L. and Albert J. Della Bitta, 2013, Consumer Behavior: Concepts and Applications. International Editions, Mc Graw Hill Inc., Singapore.

Luthans, Fred, 2014, Organization Behaviors. Management and Organization Series. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo Susilo, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Myers, Charles A. dan Pigors, Paul, 2015, Personal Administration, Mc Graw Hill Book Company Inc, New York.

Notoaditomo, Soejidjo. 2013, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rhineka Cipta

Nugraheni Julianti, 2019, Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intan Pariwara”, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten

Panggabean, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Pattynama, Jouita Victoria, et. all, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523

Robbins, Stephen R., 2015, Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.

Schiffman, Leon Gard dan Kanuk, Leslie Lazar, 2014, Consumer Behaviour, Fourth Edition, Prentice Hall International Editions, Englewood Cleef, New Jersey

Siagian, Sondang P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, BumiAksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

Soekidjo, Notoadmojo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rhineka Cipta

Sudrajat, 2015, Ekonometrika Terapan, Penerbit Armico, Bandung

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Penerbit Alfabeta, Bandung

Suprihanto, John. 2014, Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja (Edisi ke 3). Rajawali Pers. Jakarta