

Pengaruh Reward, Persaingan Kerja dan Lama Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (PT. Surya Teknik Dinamika)

Nando Siloam Sianturi^{1)*}, Yusman²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾nandosiloam95@gmail.com

²⁾ysm1207@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Reward
Persaingan kerja
Lama kerja
Produktivitas kinerja karyawan

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data untuk riset ini melibatkan meminta 100 subjek untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Data yang digunakan dikumpulkan dari dua sumber. Pertama, riset karyawan di PT. Surya engineering dynamics membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan. Mereka memperoleh data primer. Selanjutnya data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 26 For Windows. Ketika diuji secara simultan, korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat berkat nilai R tinggi yang ditemukan dalam rumus untuk R²- R. Nilai pengujian-f 15.809+0,187X1 + 0,185X2+ 0,178 e menjelaskan bahwa positif dan pengaruh signifikan penghargaan dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan. Namun, hasil pengujian R² menunjukkan bahwa peran produktivitas kinerja dalam menjelaskan lama kerja adalah signifikan berkat nilai 0,648 dengan koefisien determinasi 0,419. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,409- menunjukkan bahwa perubahan produktivitas dan persaingan kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia berdampak langsung pada setiap perusahaan yang ada di industri. Manajer bisnis harus mengelola perusahaan dan unit bisnis mereka dengan cara yang meningkatkan kinerja dan mutu produk serta layanan mereka. Perihal ini bisa dicoba dengan mengembangkan pola pikir untuk meninjau semua teknologi terkini dalam bisnis mereka, sehingga mereka dapat terus berinovasi, produktif, kreatif, dan didorong kualitas dalam kegiatan operasional mereka. Tujuan akhirnya adalah agar perusahaan mendapatkan lebih banyak pelanggan, dan menjadi pemimpin pasar untuk produk mereka. Interaksi organisasi dengan lingkungannya, serta niat mereka untuk mengembangkan bisnis mereka, dapat mempengaruhi budaya mereka. Budaya memiliki dampak besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah atau strategi mereka, karena budaya yang kuat dapat menolak perubahan karena keinginan untuk konsistensi dalam perilaku. Pendiri sebuah organisasi dengan sengaja meletakkan dasar bagi budaya perusahaan di masa-masa awalnya. Manajer perusahaan tidak dapat menggunakan metode tradisional untuk mengontrol dan merencanakan kegiatan perusahaan mereka. Mereka harus belajar dan menyadari teknik-teknik baru yang dapat memotivasi karyawan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Perusahaan harus terstruktur dengan cara menyatukan pandangan karyawan dan pemimpin, membantu mencapai tujuan perusahaan dan memaksimalkan kinerja setiap individu pekerja. Sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja adalah alat penting untuk motivasi di perusahaan, dan membantu perusahaan mengontrol apa yang dilakukan karyawan dan bagaimana kinerjanya. Sistem ini harus diterapkan setelah Budaya Organisasi diterapkan di perusahaan, karena mereka adalah motivator utama perilaku karyawan. Pemimpin sebuah perusahaan harus memiliki koordinasi dan arahan yang baik dalam bekerja dengan bawahannya, agar Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan baik di perusahaannya. Pengukuran kinerja dapat

membantu memotivasi kinerja individu, serta memberikan penjelasan tentang tujuan dan standar kinerja. Pengukuran kinerja adalah cara bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik tentang wewenang yang dijalankan oleh bawahannya, yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja. Hubungan antara manajemen atas dan karyawannya dalam berkomunikasi dapat bermanfaat bagi perusahaan. Teori motivasi menjelaskan bahwa semua orang mempunyai keinginan yang berbeda-beda yang bisa mempengaruhi perilakunya. Sistem pengukuran kinerja digunakan di perusahaan untuk menentukan kualitas dan karakteristik kinerja, dan membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan. Sistem ini juga dapat digunakan untuk membantu membuat keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemutusan hubungan kerja, pelatihan, dan transfer pekerjaan di dalam perusahaan. Manajemen memercayai kalau sistem pengukuran kemampuan itu berarti serta perubahan-perubahan ke arah sistem pengukuran kemampuan yang lebih baik amat dibutuhkan. Manajemen yang mempunyai komitmen afektif besar mengarah mengimplementasikan Sistem Pengukuran Kemampuan serta membuat informasi pertanggungjawaban lebih dari hanya desakan administrasi. Aplikasi Sistem Pengukuran Kemampuan mempengaruhi terhadap kemampuan paling tidak pada tataran keterampilan serta perolehan tujuan (Pratiwi, 2018). Manajer memiliki tanggung jawab untuk menentukan strategi perusahaan, produk apa yang akan diproduksi, dan pasar mana yang akan difokuskan. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja para manajernya agar dapat bersaing di pasar karena kinerja tersebut menentukan seberapa efektif perusahaan tersebut. Sistem akuntansi manajemen merupakan indikator kinerja manajer yang baik, dan dapat digunakan untuk menunjukkan peningkatan. Kinerja seorang manajer juga dapat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam perusahaan, dan kinerja yang positif dapat menyebabkan promosi. Menurut Lombogia, 2022 menerangkan bahwa Sistem pengukuran kinerja yang ditingkatkan berdampak pada tingkat kinerja kepemimpinan, degradasi sistem pengukuran kinerja, disisi lainakan berdampak pada tingkat kinerja kepemimpinan, sehingga evaluasi dalam sistem pengukuran kinerja dapat memotivasi staf organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan memberikan hasil yang relevan. Kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan pada umumnya adalah apa yang dilihat oleh studi riset mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja. Tidak banyak riset yang melihat bagaimana budaya dapat mempengaruhi kinerja orang-orang di perusahaan, seperti manajer. Penulis ingin melakukan riset pada PT. Surya Teknik Dinamika (PT. STD) di Kota Tangerang. Ini adalah perusahaan jasa yang membiayai sepeda motor baru dan bekas dan menghasilkan keuntungan dengan memberikan layanan mereka kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan STD akan mempengaruhi kepuasan pelanggan yang menggunakan jasanya. Bila jasa baik sehingga kesenangan klien hendak besar, serta bila jasa kurang baik sehingga kebahagiaan klien hendak kecil. kesenangan klien yang besar hendak berakibat positif untuk industri, serta kepuasan pelanggan yang rendah akan berdampak negatif bagi perusahaan. Kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Jika pekerja memberikan perhatian yang baik kepada pelanggan, kepuasan pelanggan akan lebih tinggi. Jika perhatiannya rendah, kepuasan pelanggan juga akan turun. Tingkat perhatian yang diberikan oleh karyawan tergantung pada bagaimana perusahaan mendorong mereka, dengan berfokus pada peningkatan semua area perusahaan, mengukur kinerja para pekerja, dan memberi penghargaan atas pekerjaan mereka.

Tujuan Riset :

1. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Persaingan kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Lama kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.
4. Untuk mengetahui pengaruh Reward, Sistem Persaingan kerja, dan Sistem Lama kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan Riset :

1. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.

2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Persaingan kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Lama kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.
4. Untuk mengetahui pengaruh Reward, Sistem Persaingan kerja, dan Sistem Lama kerja terhadap Produktivitas kinerja pada PT. Surya Teknik Dinamika.

Reward

Dalam riset Yani, 2021 menjelaskan tujuan pokok dari program apresiasi (Reward) yang diserahkan pada masing-masing orang memiliki alibi serta tujuan spesial. Tujuan diberikannya apresiasi (reward) merupakan: Menarik orang yang mempunyai kualifikasi untuk berasosiasi dengan organisasi. Menjaga pegawai supaya lalu tiba untuk bertugas Memotivasi pegawai untuk menggapai tingkatan kemampuan yang besar.

Persaingan Kerja

Dalam riset yang dicoba oleh Delta serta Paulus (2018:60) Strategi Porter yang menerangkan kalau kelebihan bersaing (competitive advantage) merupakan jantung kemampuan bidang usaha untuk mengalami kompetisi. Kelebihan bersaing dimaksud selaku strategi benefit dari industri yang melaksanakan kerjasama untuk menghasilkan kelebihan bersaing yang lebih efisien dalam pasarnya.

Lama Kerja

Masa kegiatan merupakan suatu kurun durasi ataupun lamanya daya kegiatan itu bertugas di suatu tempat (Tarwaka, 2017). Bagi Febri Rudiansyah. 2018 meningkatkan kalau era kegiatan merupakan lamanya seseorang pegawai mengamalkan tenaganya pada industri khusus serta menciptakan absorpsi dari bermacam kegiatan manusia, dan sanggup meningkatkan keahlian yang timbul dengan cara otomatis dalam aksi yang dicoba pegawai untuk menuntaskan profesinya.

Produktivitas Kinerja Karyawan

Bagi Hasibuan dalam Busro (2018: 340), daya produksi merupakan analogi antara output (hasil) dengan input (masukan). Bila daya produksi naik hendak menaikkan kemampuan (waktu-bahan-tenaga) serta sistem kegiatan, metode penciptaan serta adanya kenaikan keahlian dari daya kerjanya. Bagi Kussrianto dalam Sutrisno (2017: 102), mengemukakan kalau daya produksi merupakan analogi antara hasil yang digapai dengan kedudukan dan daya kegiatan aliansi durasi. Kedudukan dan daya kegiatan disini merupakan pemakaian sumber daya dan efisien serta efisien.

III. METODE

Riset ini memiliki tujuan untuk menjelaskan metode apa yang akan digunakan saat mendapatkan data untuk menemukan bagaimana pengaruh Reward, Persaingan kerja dan Lama Kegiatan terhadap Daya produksi Kemampuan Pegawai Pendekatan yang dipakai ialah pendekatan kuantitatif dengan riset deskriptif.

Populasi

Jadi populasi bukan cuma orang, namun pula obyek serta barang– barang alam yang lain. Populasi bukan cuma jumlah obyek ataupun subyek, namun mencakup semua karakter dipunyai oleh obyek ataupun subyek itu. (Geraika & Darmanah, 2019:48). Populasi padalaporan ini ialah PT. surya teknik dinamika dengan jumlah karyawan 347 orang dan yang didapatkan hasil responden 100 orang.

Sampel

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah obyek atau subyek, tetapi meliputi seluruh karakteristik dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. (Geraika & Darmanah, 2019:48). Populasi padalaporan ini ialah PT. surya teknik dinamika dengan jumlah karyawan 347 orang dan yang didapatkan hasil responden 100 orang.

TabelIV.1
Distribusi Demografi Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1	<u>Jenis Kelamin:</u>		
	Laki-laki	86	86%
	Perempuan	14	14%
	Jumlah	100	100%
2	<u>Usia:</u>		
	40 thn		
	31-40 thn	21	21%
	25-30 thn	30	30%
	25 thn	29	29%
	Jumlah	20	20%
	Jumlah	100	100
3	<u>Tingkat Pendidikan:</u>		
	S1		
	SMA	5	5%
	SMK	29	29%
	SMP	54	54%
	Jumlah	12	12%
	Jumlah	100	100

Sumber: SPSS 26 (2022)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam riset metode pengumpulan data yang dipakai ialah angket dan studi pustaka seperti buku perpustakaan, *e-book*, dan jurnal.

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas

Percobaan Keabsahan dipakai untuk mengukur apakah angket sah ataupun tidak. Bila statment dalam angket bisa mengatakan apa yang hendak diukur oleh angket dikira sah(Ghozali, 2018). Untuk mengukur percobaan keabsahan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid.

Tabel IV.2
 Pengujian Validitas Reward (X1)

		Correlations					Reward
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.626**	.240*	.450**	.500**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.626**	1	.316**	.399**	.538**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

X1.3	Pearson Correlation	.240*	.316**	1	.604**	.449**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.450**	.399**	.604**	1	.696**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.500**	.538**	.449**	.696**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kemudahan	Pearson Correlation	.732**	.760**	.675**	.822**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 26 (2022)

Tabel IV.3
 Pengujian Validitas Persaingan kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Reward
X2.1	Pearson Correlation	1	.473**	.241*	.495**	.532**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.473**	1	.191	.273**	.493**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.057	.006	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.241*	.191	1	.547**	.399**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.016	.057		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.495**	.273**	.547**	1	.632**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.532**	.493**	.399**	.632**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kemudahan	Pearson Correlation	.738**	.656**	.642**	.807**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 26 (2022)

Tabel IV.4
 Pengujian Validitas Lama kerja (X3)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Lama kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.626**	.240*	.450**	.500**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.626**	1	.316**	.399**	.538**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.240*	.316**	1	.604**	.449**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.450**	.399**	.604**	1	.696**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.500**	.538**	.449**	.696**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Lama kerja	Pearson Correlation	.732**	.760**	.675**	.822**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 26 (2022)

Tabel IV.5
 Pengujian Validitas Produktivitas kinerja (Y)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Reward
X3.1	Pearson Correlation	1	.573**	.194	.405**	.472**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.053	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.573**	1	.228*	.312**	.400**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.194	.228*	1	.531**	.324**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.053	.023		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.405**	.312**	.531**	1	.638**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.472**	.400**	.324**	.638**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000

	N	100	100	100	100	100	100
Kemudahan	Pearson Correlation	.724**	.698**	.621**	.795**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

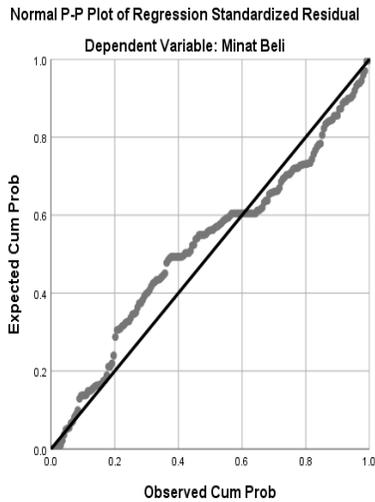
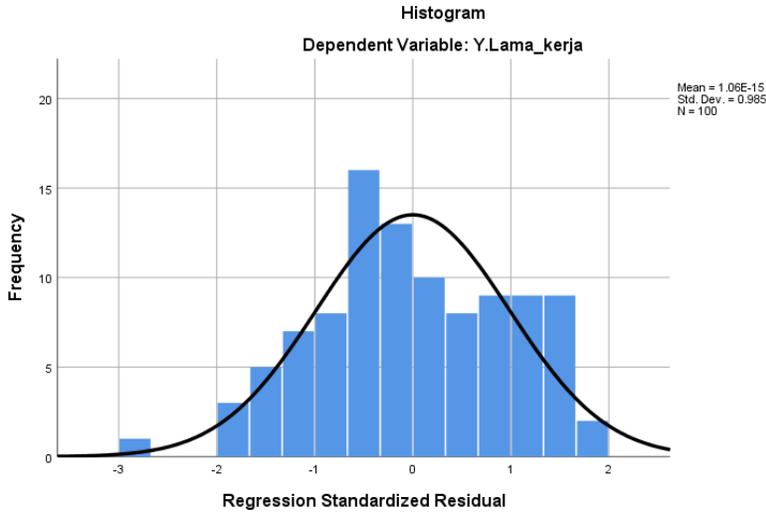
Sumber: SPSS 26 (2022)

Pengujian Reliabilitas

Percobaan Reliabilitas ialah perlengkapan untuk mengukur angket ialah indicator dari variable atau konstruk kuesioner dianggap dapat diandalkan ketika tanggapan responden terhadap pernyataan konstan (konsisten) dan stabil (Ghozali, 2018). Syarat untuk dinyatakan reliabel mencapai $> 0,6$.

Pengujian Normalitas

Percobaan Normalitas merupakan melaksanakan pengujian apakah model regresi antara variable leluasa serta terikat mempunyai penyaluran normal atau abnormal. Untuk Mengukur pengujian normalitas Signifikansi (Sig.) $> 0,05$ menyatakan berdistribusi normal.



Pengujian Multikolonieritas

Percobaan Multikolonieritas didesain untuk mencoba apakah model regresi menciptakan hubungan antara elastis bebas. Untuk mengukur model regresi tidak terjalin multikolonieritas dapat dilihat jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.

Tabel
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

III.1

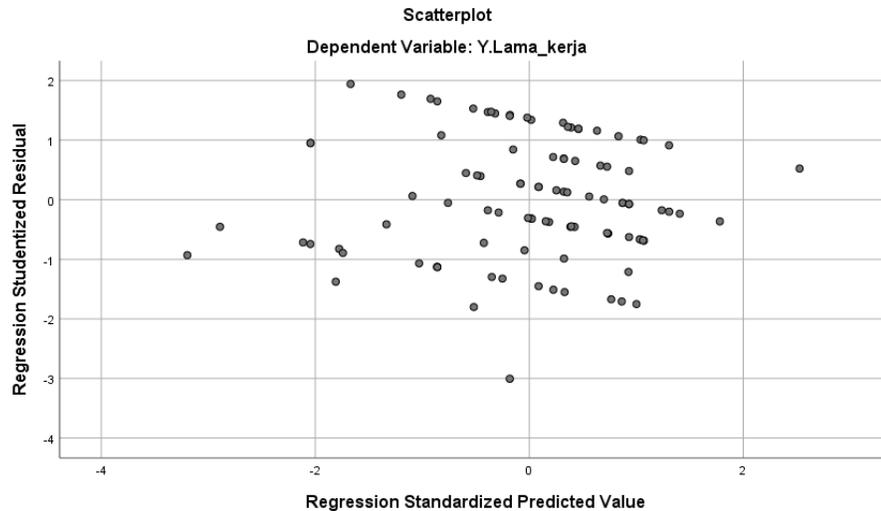
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.809	2.257		7.004	.000		
	Reward	.187	.086	.237	2.170	.032	.786	1.273
	Persaingan kerja	.042	.079	.052	.529	.598	.977	1.024
	Produktivitas kerja	.103	.092	.123	1.118	.266	.770	1.299

a. Dependent Variable: Y.Lama_kerja

Sumber: SPSS 26 (2022)

Pengujian Heteroskedastisitas

Percobaan Heteroskedastisitas ialah untuk memandang apakah terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu ke observasi ke observasi yang lain (Kurniawan, 2019). Dasar analisa diagram scartterplot: apabila tidak ada pola yang nyata serta titik-titik menabur di atas serta di dasar nilai 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjalin heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)



Pengujian Regresi Linier Berganda

Bagi (Kurniawan, 2019) berisi Persamaan regresi linier berganda merupakan model persamaan regresi linier dengan beberapa variabel independen.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel IV.6
 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.809	2.257		7.004	.000
	Reward	.187	.086	.237	2.170	.032
	Persaingan kerja	.185	.083	.232	2.090	.028
	Produktivitas kinerja	.178	.076	.213	2.050	.023

a. Dependent Variable: Y.Lama_kerja

Sumber: SPSS 26 (2022)

$$Y = 15,809 + 0,187X_1 + 0,185X_2 + 0,178X_3 + \varepsilon$$

Pengujian T (Pengujian Parsial)

Pengujian Parsial digunakan untuk menemukan dampak dari setiap variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria hipotesis dalam pengujian T dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan $Sig. < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak karena variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

Tabel IV.7
 Hasil Pengujian Parsial T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.809	2.257		7.004	.000
	Reward	.187	.086	.237	2.170	.032

	Persaingan kerja	.185	.083	.232	2.090	.028
	Produktivitas kinerja	.178	.076	.213	2.050	.023

a. Dependent Variable: Y.Lama_kerja

Sumber: SPSS 26 (2022)

Pengujian F (Pengujian Simultan)

Pengujian F yakni Pengujian Bersama (gabungan) yang memecahkan apakah variabel bebas mempengaruhi bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak karena variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel IV.8
 Hasil Pengujian Parsial F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.171	3	12.390	3.700	.016 ^b
	Residual	321.469	96	3.349		
	Total	358.640	99			

a. Dependent Variable: Y.Lama_kerja

b. Predictors: (Constant), Kualitassistem, Reward_Persaingan kerja, Peroduktivitas kinerja

Sumber: SPSS 26 (2022)

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Percobaan koefisien pemastian bermaksud untuk mengukur seberapa jauh daya riset dalam menerangkan alterasi dari elastis terbatas (Ghozali, 2018). Nilai koefisien pemastian terdapat pada nilai 0 serta 1. Pengelompokan hubungan yaitu

Tabel IV.9
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.409	2.343

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y.Lama_kerja

Sumber: SPSS 26 (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Delta L. A., & Paulus W., 2018. Keunggulan Bersaing : Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Pada Umkm Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Kendal) Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, Vol 11, No 1 (2018).
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Febri Rudiansyah, 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285
- Geraika., Darmanah.,2019. Metodologi Riset. Lampung: CV Hira Tech.
- Hasibuan, 2015 Malayu S P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi

- Ifshohin, N., 2016. Persaingan bisnis ritel antara Indomaret dan Alfamart dalam perspektif marketing mix (studi kasus di Genuk Kota Semarang). thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Irawati, Persada. 2014 Arik. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja
- Islam Negeri Walisongo Semarang. 2016. Ivancevich, Konopaske dan Matteso. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Karyawan Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara. Universitas
- Koencoro, galih dwi. 2013. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja.
- Lombogia, M. W. M., & Wokas, H. R. N., 2022. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dimasa Pandemi Covid-19. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum) Vol. 6 No. 1 tahun 2022, halaman 489 – 498
- M. Ngalim Purwanto 2013. Universitas Brawijaya. 2013, Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis, Bandung: Remaja
- Pratiwi, I. & Rusdi, A., 2018. Komitmen Afektif Manajemen, Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja, Akuntabilitas, dan Kinerja Organisasi Publik dalam Perspektif Teori Institusional dan Teori Strukturasi. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 11, No. 1, Mei 2018, 1-10. Jurnal Politeknik Caltex Riau.
- Sondang P. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy Timur 2014: Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, Akmal, Azhari. 2014. Teologi Ekonomi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tarwaka, PGDip.Sc.,M.Erg. 2017. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja, Harapan Press, Surakarta
- Yani, D. A., 2021. Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Widya Pratama Perkasa. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 11 No. 2 April 2021: 77 – 90
- Yani, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.2012
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada.