



## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan di PT Sari Aditya Loka-1 Menggunakan Regresi Linier Berganda

Riadil jannah<sup>1\*</sup>, Sherli Yurinanda<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Jambi, Indonesia

Alamat: JL. Raya Jambi- Ma. Bulian KM. 15 Mendalo Indah, Jambi, Indonesia

Korespondensi penulis: [Riadiljannah615@gmail.com](mailto:Riadiljannah615@gmail.com)\*

**Abstract.** *The key measure of employee performance productivity is determined by several factors, such as appropriate age, employee attendance rate (infrequent illness or leave), and the number of non-effective working days. To determine the extent to which these factors influence employee productivity, multiple linear regression analysis is used. The results of the analysis show that employee age has a significant influence on productivity, while non-effective working days and the frequency of employee illness or leave have little impact.*

**Keywords:** *Employee Age, Employee Sickness, Ineffective Working Days, Multiple Linear Regression.*

**Abstrak.** Ukuran utama keberhasilan produktivitas kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, seperti usia yang memadai, tingkat kehadiran karyawan (jarang sakit atau izin), serta jumlah hari kerja non-efektif. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kinerja karyawan, digunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa usia karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, sedangkan hari kerja non-efektif dan frekuensi karyawan yang sakit tidak memberikan pengaruh yang besar.

**Kata kunci:** Hari kerja non efektif, Karyawan yang sakit, Regresi Linier Berganda, Usia karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas sesuai aturan dan standar perusahaan (Salvatore, 2011). Produktivitas tidak hanya bergantung pada hasil kerja, tetapi juga pada sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah usia karyawan. Karyawan yang lebih muda biasanya memiliki energi dan motivasi tinggi, tetapi kurang pengalaman. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman dan keterampilan yang matang, namun mungkin menghadapi keterbatasan fisik yang dapat menurunkan produktivitas (Utami, 2015). Selain itu, hari kerja non-efektif seperti absensi karena sakit, izin, atau mangkir juga dapat mengganggu kinerja dan menurunkan output kerja (Gumanti, 2015).

Pengelolaan hari kerja non-efektif menjadi sangat penting karena jam kerja yang tidak produktif dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan peningkatan absensi. Pendekatan seperti pengaturan lingkungan kerja dan fleksibilitas jadwal dapat

membantu mengurangi hari kerja non-efektif dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut agar produktivitas karyawan tetap optimal. Untuk menganalisis pengaruh usia, hari kerja non-efektif, dan frekuensi sakit terhadap produktivitas, penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini memungkinkan pengujian simultan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi PT Sari Aditya Loka-1 dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Hari Kerja non Efektif**

Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban atas tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketenagaan kerja kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya (Bramanto 2022).

### **Usia Karyawan**

Menurut Hasanah (2011), Adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangatlah berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja.

### **Karyawan yang Sakit**

Menurut Kaiser (2016), Pengaruh karyawan yang sakit terhadap produktivitas kinerja karyawan adalah Karyawan yang sakit dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kinerja. Ketidakhadiran mereka mengurangi jumlah tenaga kerja yang tersedia, yang dapat menghambat penyelesaian tugas dan menunda pencapaian target.

### **Regresi Linier Berganda**

Terdapat dua jenis variabel dalam analisis regresi yaitu variabel respon atau disebut dengan variabel dependen ( $Y$ ) dan variabel prediktor atau disebut variabel independen ( $X$ ).

variabel respon ( $Y$ ) dinyatakan juga sebagai variabel yang dipengaruhi dan variabel prediktor ( $X$ ) dinyatakan juga sebagai variabel yang mempengaruhi (Sulistiyowati, 2017).

### **Asumsi Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel data.

### **Asumsi Heterokedastisitas**

Menurut Danang (2013), jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut terjadi homoskedastisitas dan jika berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas, serta persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Asumsi Multikolinieritas**

Menurut (Duli, 2019), uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Dan menurut (Ghozali, 2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak.

### **Asumsi Autokorelasi**

Menurut Imam (Ghozali,2018) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara  $d_u$  sampai dengan  $4 - d_u$ .

### **Uji Simultan**

Menurut (Sujarweni, 2014) jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **Uji Parsial**

Menurut Imam (Ghozali,2018) jika nilai sig  $<0,05$  maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan uji-T, dimana uji-T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan data. Nilai ( $R^2$ ) yang mendekati satu variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi data. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan data amat terbatas, nilai yang mendekati satu atau 100% berarti variabel – variabel independent. memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel data.

### 3. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik regresi linier berganda. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang didapat melalui laporan hari kerja non efektif di PT Sari Aditya Loka-1. Variabel dependen dalam riset ini adalah produktivitas kinerja karyawan sedangkan variabel independent nya yaitu, hari kerja non efektif, usia karyawan dan karyawan yang sakit. Sebelum menganalisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
hari kerja non efektif	.257	29	.234	.769	29	.124
usia karyawan	.126	29	.200*	.937	29	.208
karyawan yang sakit	.258	29	.133	.771	29	.126
produktivitas kinerja karyawan	.309	29	.121	.582	29	.337

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitasnya, seperti yang dijelaskan pada gambar bahwa nilai P-value > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

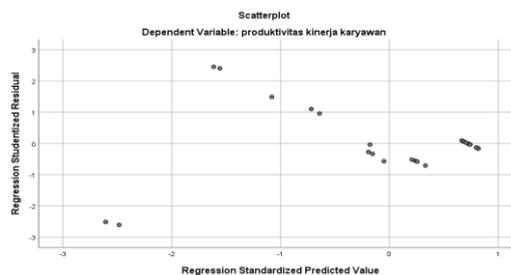
Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 2.** Uji Multikolinieritas

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
hari kerja non efektif	0.763	1.357
usia karyawan	0.947	1.056
karyawan yang sakit	0.188	1.067

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF untuk variabel  $X_1$  adalah 1,357 dengan tolerance sebesar 0,763, nilai VIF untuk variabel  $X_2$  adalah 1,056 dengan tolerance sebesar 0,947, dan untuk  $X_3$  adalah 0,188 dengan tolerance 1,067 Karena masing-masing variabel memiliki  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas pada data.

## Uji Heterokedastisitas



Jika suatu pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka  $Y$  telah terjadi heterokedastisitas, berdasarkan grafik *scatterplot* yang terdapat pada gambar di atas dapat dilihat bahwa penyebaran titik residual titik tidak berkumpul di suatu tempat, hal ini berarti tidak terdapat ciri-ciri heterokedastisitas pada data dan data bersifat homogen.

## Autokorelasi

**Tabel 3.** Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.700	543.02773	1.870

Dengan melihat tabel diatas durbin-watson dengan  $n=30$  dan  $k=3$  diperoleh  $dL=1,213$  dan  $dU= 1,649$ . Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai durbin-watson sebesar  $1,870$  dan jika kriteria keputusan pengujian bahwa data ini termasuk ke dalam kriteria  $Du < dW < 4-dL$  diketahui nilainya yaitu sebesar  $1,870$  ( $1,649 < 1,870 < 2,130$ ) artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar variabel bebas.

### Model Regresi

**Tabel 4. Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11.374	831.571
hari kerja non efektif	1.499	1.150
usia karyawan	-8.032	17.502
karyawan yang sakit	-18.099	533.901

Berdasarkan tabel 6, dapat dibentuk dugaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,374 + 1,499X_1 - 8,032X_2 - 18,099X_3$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi untuk variabel  $X_1$ :  $1,499$ ,  $X_2$ :  $-8,032$ , dan  $X_3$ :  $-18,099$ .

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *constant* sebesar  $11,374$ , yang artinya jika variabel independent lainnya bernilai  $0$  maka variabel produktivitas kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar  $11,374\%$ . Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel hari kerja non efektif ( $X_1$ ) memiliki koefisien positif dengan produktivitas kinerja karyawan yaitu sebesar  $1,499$ , yang artinya setiap kenaikan  $1\%$  hari kerja non efektif maka produktivitas kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar  $1,499\%$ .

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel usia karyawan ( $X_2$ ) menunjukkan koefisien negative dengan variabel produktivitas kinerja karyawan sebesar  $-8,032$ , yang artinya setiap kenaikan  $1$  satuan usia karyawan maka produktivitas kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar  $-8,032\%$ . Berdasarkan persamaan regresi, bahwa variabel karyawan yang sakit ( $X_3$ ) memiliki koefisien negatif dengan variabel produktivitas kinerja karyawan yaitu sebesar  $-18,099$ , yang artinya setiap kenaikan  $1$  satuan jumlah karyawan yang sakit maka produktivitas kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar  $-18,099\%$ .

## Uji Simultan

**Tabel 5.** Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20175488.739	3	6725162.913	22.807	.000 <sup>b</sup>
Residual	7371978.019	25	294879.121		
Total	27547466.759	28			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya maka semua variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sehingga model ini layak untuk digunakan.

## Uji Parsial

**Tabel 6.** Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	13.314	.204
hari kerja non efektif	1.303	.000
usia karyawan	-.459	.006
karyawan yang sakit	-2.019	.008

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig variabel hari kerja non efektif, usia karyawan, dan karyawan yang sakit lebih kecil dari  $\alpha$ , artinya variabel hari kerja non efektif, usia karyawan, dan karyawan yang sakit secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.856 <sup>a</sup>	.732

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh dari hasil pemilihan model terbaik adalah sebesar 73,2%. Artinya, selang kepercayaan 95% sebesar 0,732 atau 73,2%, kemampuan model dapat menjelaskan data mengenai hari kerja non efektif, sehingga usia karyawan dan sakit terhadap produktivitas kinerja karyawan dalam hal ini bahwa model ini dikatakan bisa untuk digunakan tetapi masih banyak variabel-variabel yang bisa mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait hari kerja non efektif, usia karyawan, dan karyawan yang sakit terhadap produktivitas kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan, bahwa:

- a. Variabel hari kerja non efektif, usia karyawan, dan karyawan yang sakit secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, dan tiap-tiap variabel independent secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- b. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,732 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel hari kerja non efektif, usia karyawan, dan karyawan yang sakit terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan sebesar 73,2%. Artinya dalam selang kepercayaan 95% sebesar 0,732 atau 73,2% kemampuan model dapat menjelaskan data mengenai produktivitas kinerja karyawan, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak ada dalam model regresi.

### Saran

Setelah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi tingginya atau rendahnya angka produktivitas kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka-1, kami dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan intervensi. dengan memahami penyebab utama yang menghambat produktivitas, kami akan dapat merancang dan menerapkan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas karyawan. langkah-langkah perbaikan yang tepat, kami berharap dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kinerja karyawan di perusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adisusilo, P. (2011). *Pengaruh pengungkapan informasi corporate social responsibility (CSR) dalam laporan tahunan terhadap earnings response coefficient (ERC)* (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Ailah. (2019). *Pengelolaan administrasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Aulia, E. T. (2020). Pemberdayaan masyarakat Suku Anak Dalam melalui pendidikan di Desa Mentawak Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Media Sosiologi (JMS)*, 23(1), 14–23.

- Azwir, Nasir, & rekan. (2014). Pengaruh karakteristik perusahaan dan corporate governance terhadap pengungkapan sustainability report pada perusahaan LQ45 yang terdaftar. *Jurnal Ekonomi*, 22.
- Budiono, S., & rekan. (2003). *Bunga rampai hyperkes dan keselamatan kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Pendekatan penelitian kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dajan, A. (1986). *Pengantar metode statistik* (Jilid I, Edisi ke-11). Jakarta: LP3ES.
- Djarmika, Sastra, & Marsono. (1982). *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Draper, N. R., & Smith, H. (1992). *Analisis regresi terapan* (B. Sumantri, Penerj.). Bogor: Jurusan Statistik FMIPA IPB.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumanti. (2015). Analisa produktivitas tenaga kerja pada pengaruh jam kerja.
- Hadjon, P. M., et al. (Eds.). (2008). *Pengantar hukum administrasi Indonesia*.
- Hasanah, E. U., & Widowati, P. (2011). Analisis produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Efektif: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), 169–182.
- Hidayah, N. (2014). Manajemen model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dalam peningkatan kepuasan pasien di rumah sakit. *Journal Kesehatan*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD004439.pub2.De>
- Inama, A. (1967). Hak cuti haid, hamil, dan melahirkan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja perspektif Maqashid Syari'ah Ibnu Ashur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout (Studi pada karyawan PT. Sapta Sari Tama cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2002). *Applied multivariate statistical analysis* (5th ed.). Pearson Education International.
- Kacaribu, A. H. (2020). *Pengantar ilmu administrasi*. Kupang: Penerbit Andi.
- Kaiser, M., & Steger, M. (2016). *Health and productivity management in the workplace: A guide for employers*. Springer.

- Kusriyanto, B. (2005). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Myers, R. H., & Milton, J. S. (1991). *A first course in the theory of linear statistical models*. Boston: PWS-KENT Publishing Company.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notosoedirdjo, & Latipun. (2005). *Kesehatan mental: Konsep dan penerapan*. Malang: UMM Press.
- Pradipta, N. (2009). *Metodel regresi ridge untuk mengatasi model regresi linier berganda yang mengandung multikolonieritas* (Skripsi, Universitas Sumatra Utara). Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
- Ridho, M. (2018). *Budaya lokal dan pendidikan Islam: Studi kasus Suku Anak Dalam di Jambi* [Institut PTIQ Jakarta]. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/219/1/2018-MUHAMMAD%20RIDHO2015.pdf>
- Salvatore, D. (2011). *Managerial economics* (5th ed.). Singapore: Thomson Learning.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja* (Cet. ke-3). Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi I, Cet. ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metode statistika* (Edisi ke-6). Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian observasi. Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/47736/4/BAB%20III.pdf>
- Sujarweni, V. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sulistiyowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika dasar*. Jawa Timur: UMSIDA Press.
- Supranto, J. (1984). *Ekonometrik* (Jilid 2). Jakarta: LPEF Universitas Indonesia.
- Supriyanto, A. (2007). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adatex di Boyolali* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).