

# Pengaruh Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo

Andika Ayu Novita Sari\*, Hasan Ubaidillah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel – variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yang meliputi variabel Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia sebanyak 150 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sebanyak 90 karyawan. Pengumpulan data diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS 26.0. Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Keywords:** Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v2i2.25>

\*Correspondence: Andika Ayu Novita Sari

Email: [andikaayu305@gmail.com](mailto:andikaayu305@gmail.com)

Received: 07-04-2023

Accepted: 14-05-2023

Published: 26-06-2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the variables that affect Work Productivity which includes the variables of Employee Competence, Work Morale and Job Satisfaction. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Multi Teknik Telaga Indonesia as many as 150 employees and sampling using purposive sampling method as many as 90 employees. Data collection was obtained by distributing questionnaires. The data management used in this research is the SPSS 26.0 program. The results of data processing show that the variables of Employee Competence, Work Morale and Job Satisfaction simultaneously have a positive significant effect on work productivity. While partially the Employee Competence variable has a positive significant effect on Work Productivity, the Work Morale variable has a positive significant effect on Work Productivity and the Job Satisfaction variable has a positive significant impact on work productivity.

**Keywords:** Employee Competence, Work Morale, Job Satisfaction, Work Productivity

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengelola antara interaksi manusia dengan kewajibannya sebagai tenaga kerja yang efektif dan efisien agar tujuan perusahaan bisa tercapai, karyawan mengalami dan perusahaan akan maju dengan pesat [1]. Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu cara yang berkaitan dengan karyawannya dalam perspektif yang berbeda seperti dapat menunjang pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah keputusan dan pelaksanaan manajemen yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan [2].

Penunjang kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan [3]. Suatu kompetensi karyawan akan meningkat jika kapasitas yang ada pada diri setiap orang tersebut mampu memenuhi apa yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu organisasi [4]. Setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda – beda meliputi kemampuan dan karakteristik seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan [5]. Meningkatkan kompetensi diri pada karakter setiap individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja saat menyelesaikan suatu pekerjaan [6].

Tidak hanya kompetensi saja yang dapat menunjang performa kerja bagus yaitu semangat kerja. Semangat kerja adalah sebuah keinginan atau kesanggupan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti serta memiliki kedisiplinan yang tinggi agar mendapatkan prestasi kerja yang maksimal [7]. Jika setiap karyawan memiliki jiwa semangat kerja yang tinggi dengan perasaan senang yang dapat bekerja dengan keras untuk meraih tujuan bersama [8]. Dalam sebuah organisasi semangat kerja sebagai tombak lancarnya suatu pekerjaan dimana suasana hati setiap karyawan disaat menyelesaikan pekerjaan dengan menunjukkan kegairahan saat melaksanakan pekerjaan dengan adanya dorongan yang positif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan produktif [9].

Penyelesaian sebuah pekerjaan akan mudah dan cepat terselesaikan tidak hanya membutuhkan kompetensi karyawannya bagus dan semangat kerja saja yang dibutuhkan perusahaan juga sebuah kepuasan kerja setiap karyawan maupun perusahaan itu juga penting dimana kepuasan kerja dapat menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang emosional seorang karyawan dengan keadaan senang atau tidaknya tergantung karyawan memandang pekerjaannya [10]. Kepuasan kerja yang positif setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkah laku serta perasaan yang profesional [11]. Setiap karyawan sebuah kepuasan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya karyawan [12]. Karyawan maupun perusahaan akan merasakan kepuasan pada saat nilai balas jasa perusahaan terhadap karyawannya itu sama hasilnya tidak berat sebelah [13].

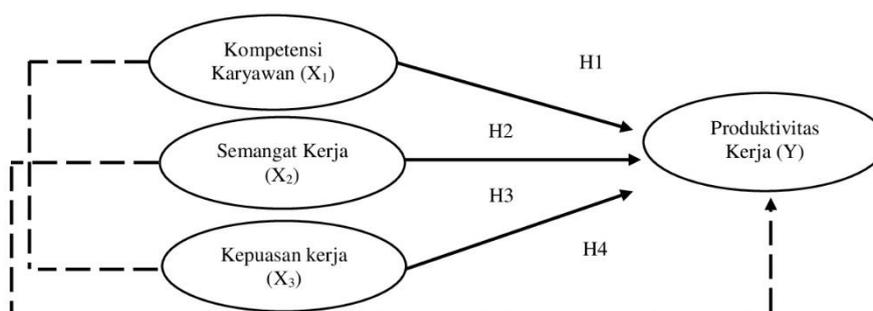
Jika setiap karyawan memiliki kompetensi yang mendukung dengan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan semangat serta kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan memperoleh tujuan perusahaan tercapai. Produktivitas kerja menurut adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan [14]. Suatu sikap dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan mengenai peraturan dan standart karyawan yang akan meningkatkan produktivitas kerja [15]. Sebuah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat menambah produktivitas kerja dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut [16].

## Metode

Pada penelitian ini mempunyai tujuan agar mendapatkan hasil yang di inginkan dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena lebih sistematis, terencana, teratur, terstruktur dari awal hingga akhir penelitian itu dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia sebanyak 150 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sebanyak 90 karyawan. Pengumpulan data diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS 26.0.

### A. Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual pengaruh secara parsial dan simultan

### B. Hipotesis

- H1 : Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- H4 : Kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Validitas Dan Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	X1.1	0,435	0,2072	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,525		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.3	0,479		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.4	0,507		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.5	0,579		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.6	0,406		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Validitas*

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,667	0,2072	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,474		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,574		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,542		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,578		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.6	0,401		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.7	0,506		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.8	0,462		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Validitas*

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,699	0,2072	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,526		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.3	0,664		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.4	0,533		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.5	0,736		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.6	0,426		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.7	0,725		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.8	0,550		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.9	0,582		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.10	0,726		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Validitas*

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,699	0,2072	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,526		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.3	0,664		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.4	0,533		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.5	0,736		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.6	0,426		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.7	0,725		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.8	0,550		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.9	0,582		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.10	0,726		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Validitas*

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,689	0,2072	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,547		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,662		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.4	0,499		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.5	0,473		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.6	0,533		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.7	0,542		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.8	0,541		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.9	0,691		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.10	0,766		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Validitas*

Dari hasil pengujian diatas menyatakan bahwa uji validitas pada seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki koefisien korelasi diatas 0,2072 ( $>0,2072$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner variabel (X) dan variabel (Y) dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alfa cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,750	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	0,810	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,884	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,873	0,60	Reliabel

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Reliabilitas*

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach Alpha pada variabel Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,750, variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,810, variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,884 dan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,873. Dari seluruh variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha diatas 0,60 ( $>0,60$ ) maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang dibuat dapat dikatakan memiliki reliabilitas.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45144170
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Dari hasil pengujian nilai *Asymp. Sig* dari uji *Kolmogorov-Sminov* sebesar 0,200 dimana  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal.

**2. Uji Autokorelasi**

**Tabel 12.** Hasil Pengujian Autokorelasi

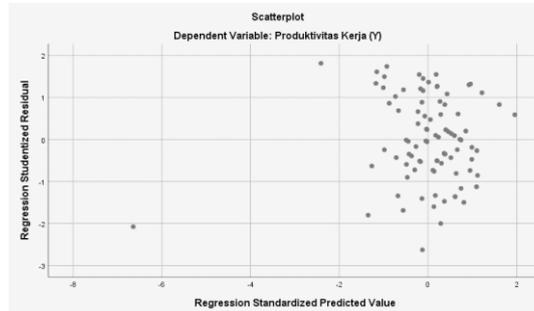
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.725	.712	2.111	2.134

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ) , Semangat Kerja ( $X_2$ )
  - b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja ( $Y$ )
- Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Hasil dari pengujian uji autokorelasi dengan tabel Durbin-Watson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah 2,134 dengan nilai dl sebesar 1,589 dan nilai du sebesar 1,726. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil  $du < d < 4-du$  atau  $1,726 < 2,134 <$

2,274. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena dibawah dari 5.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa scatterplot terlihat titik – titik menyebar secara random dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.

### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 13.** Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.112	4.638		2.827	.006					
	Kompetensi Karyawan (X1)	.379	.162	.246	2.344	.021	.459	.245	.207	.705	1.419
	Semangat Kerja (X2)	.317	.137	.255	2.315	.023	.485	.242	.204	.642	1.557
	Kepuasan kerja (X3)	.217	.097	.224	2.249	.027	.425	.236	.198	.781	1.280

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Dari tabel 4.13 yang hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,705 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,419 < 10. Nilai Tolerance variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,642 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,557 < 10. Nilai Tolerance variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,781 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,280 < 10. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linear berganda yang digunakan penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### C. Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.112	4.638		2.827	.006					
Kompetensi Karyawan (X1)	.379	.162	.246	2.344	.021	.459	.245	.207	.705	1.419
Semangat Kerja (X2)	.317	.137	.255	2.315	.023	.485	.242	.204	.642	1.557
Kepuasan kerja (X3)	.217	.097	.224	2.249	.027	.425	.236	.198	.781	1.280

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan tabel 4.14 dalam pengujian regresi linear berganda dapat diperoleh model regresinya sebagai berikut :

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

$$Y = 13,112 + 0,379X_1 + 0,317X_2 + 0,217X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

**1. Konstanta (α)**

Nilai konstanta (α) yang bernilai positif 13,112 yang mempunyai arti bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Semua variabel bebas terdiri dari Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai sama dengan 0, maka besarnya perubahan produktivitas Kerja (Y) adalah 13,112.

**2. β<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Nilai koefisien pada variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,379 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,379. Tanda positif pada koefisien regresi ini menunjukkan bahwa hubungan antara X<sub>1</sub> dan Y, bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

**3. β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)**

Nilai koefisien pada variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,317 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,317. Tanda positif pada koefisien regresi ini menunjukkan bahwa hubungan antara X<sub>2</sub> dan Y, bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

**4. β<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Nilai koefisien pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,217 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja (Y). Tanda positif pada koefisien regresi

ini menunjukkan bahwa hubungan antara  $X_3$  dan  $Y$ , bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 15.** Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error								
1	(Constant)	13.112	4.638		2.827	.006					
	Kompetensi Karyawan (X1)	.379	.162	.246	2.344	.021	.459	.245	.207	.705	1.419
	Semangat Kerja (X2)	.317	.137	.255	2.315	.023	.485	.242	.204	.642	1.557
	Kepuasan kerja (X3)	.217	.097	.224	2.249	.027	.425	.236	.198	.781	1.280

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan pada tabel 4.15 dalam pengujian uji parsial (uji t) mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan hasil yang pengujian yang didapat dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabelnya. Dalam membuat kesimpulan diterima atau ditolaknya terlebih dahulu harus menentukan  $t_{tabel}$  yang akan digunakan dengan nilai bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) serta tinglat dignifikan yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan nilai df sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $90 - 3 - 1 = 86$ ) sehingga dapat diperoleh t-tabel sebesar 1,663.

1. Dapat diketahui dari variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) yang menunjukkan nilai sig 0,021 yang dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,021 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel kompetensi karyawan juga mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,344 dan  $t_{tabel}$  yakni 1,663 yang dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,344 > 1,663$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Dapat diketahui dari variabel semangat kerja ( $X_2$ ) yang menunjukkan nilai sig 0,023 yang dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,023 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel kompetensi karyawan juga mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,315 dan  $t_{tabel}$  yakni 1,663 yang dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,315 > 1,663$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Dapat diketahui dari variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang menunjukkan nilai sig 0,027 yang dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,027 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel kompetensi karyawan juga mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,249 dan

$t_{tabel}$  yakni 1,663 yang dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,249 > 1,663$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

## 2. Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 4.16.** Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.414	3	175.471	14.234	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1060.208	86	12.328		
	Total	1586.622	89			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Kompetensi Karyawan (X1), Semangat Kerja (X2)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan tabel 16 mengenai uji simultan (uji F) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,234 dan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) serta df sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $90 - 3 - 1 = 86$ ) dan nilai sig. 0,000. Didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,711. Jadi nilai  $F_{hitung}$  ( $14,234$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,711$ ) dan nilai sig ( $0,000$ )  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

## 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

**Tabel 4.17** Korelasi Berganda (Uji R)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.725	.712	2.111	2.134

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Kompetensi Karyawan (X1), Semangat Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan pada tabel 4.17 analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda serta bantuan statistik SPSS 26.0 yang didapatkan hasil pada model summary dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,812 atau 81,2 yang artinya hubungan variabel Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) memiliki hubungan yang kuat.

## 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.18** Determinan Berganda (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.725	.712	2.111	2.134

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Kompetensi Karyawan (X1), Semangat Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

Berdasarkan tabel 4.18 menganalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26.0 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,725. Dengan ini data menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Hipotesis Pertama : Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya hipotesis pertama diterima. Dimana menunjukkan arah yang searah jika apabila kompetensi karyawan semakin bagus maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari [17] yang mengungkapkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan akan berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja.

Studi empiris menunjukkan jika variabel kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil dari tanggapan responden, dimana nilai tertinggi pada indikator kompetensi karyawan yaitu keahlian (*skill*) dengan pernyataan bahwa dengan mempunyai keahlian yang saya punya dapat menjual produk sesuai dengan ketentuan perusahaan dan target perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia menunjukkan povernya saat bekerja, dibuktikan dengan target perusahaan yang dimana masing – masing karyawan dalam menyelesaikan penjualan produk yang dilakukan dengan kemampuan serta kreatifitas karyawan yang membuat tujuan perusahaan mudah tercapai.

[18] memaparkan jika kompetensi karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengenal keterampilan, wawasan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2. Hipotesis Kedua : Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis kedua menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya hipotesis kedua diterima. Dimana menunjukkan arah yang searah jika apabila semangat kerja karyawan bagus maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari [19] yang mengungkapkan bahwa semangat kerja meningkat akan berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja.

Studi empiris menunjukkan jika variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil dari tanggapan responden, dimana nilai tertinggi pada indikator semangat kerja yaitu kerjasama dengan rekan kerja maupun pimpinan dengan pernyataan bahwa saya selalu bisa

berkerjasama dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia menunjukkan bahwa saling membantu saat menyelesaikan sebuah pekerjaan, dibuktikan dengan pekerjaan cepat terselesaikan dimana karyawan dan pimpinan saling membantu agar tujuan perusahaan mudah tercapai.

[20] Semangat kerja adalah sebuah keinginan atau kesanggupan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti serta memiliki kedisiplinan yang tinggi agar mendapatkan prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja semakin meningkat maka akan mudah mendapatkan customer dan tujuan perusahaan mudah dicapai.

### **3. Hipotesis Ketiga : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.**

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya hipotesis ketiga diterima. Dimana menunjukkan arah yang searah jika apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari [21] yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terpenuhi akan berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja.

Studi empiris menunjukkan jika variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil dari tanggapan responden, dimana nilai tertinggi pada indikator kepuasan kerja yaitu adanya kepuasan terhadap promosi jabatan dengan pernyataan bahwa saya merasakan kepuasan dengan promosi jabatan yang ada diperusahaan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia menunjukkan performa terbaiknya saat menyelesaikan sebuah pekerjaan, dibuktikan dengan pekerjaan cepat terselesaikan yang membuat prestasi kerja meningkat.

[22] Kepuasan kerja adalah emosional yang ada pada diri karyawan dimana adanya kepuasan antara nilai balas jasa perusahaan terhadap karyawannya. kepuasan kerja karyawan terpenuhi dibuktikan dengan target penjualan yang semakin bagus maka akan membuat produktivitas kerja meningkat.

### **4. Hipotesis Keempat : Kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.**

pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kerja perusahaan yang semakin positif dimana ditunjukkan dengan output penjualan yang semakin bagus dan mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2017 – 2021. Hal ini disebabkan karena PT Multi Teknik Telaga Indonesia memiliki kompetensi karyawan yang bagus dan kreatif. Dibuktikan dengan Indikator keahlian pada pernyataan ke empat dimana pernyataan tersebut paling banyak memilih untuk menjawab sangat setuju berarti semua karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia mempunyai keahlian yang dimiliki setiap masing – masing karyawan dalam menyelesaikan penjualan produk yang dilakukan dengan kemampuan serta kreatifitas karyawan yang membuat tujuan perusahaan mudah tercapai.

Selain kompetensi karyawan, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia semakin meningkat yang dibuktikan dengan dengan indikator kerjasama dengan rekan kerja maupun pimpinan pada pernyataan ke tiga dimana pernyataan tersebut paling banyak memilih untuk menjawab sangat setuju berarti semua karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia dapat berkerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan seefektif dan seefisien mungkin serta suasana hati yang dipenuhi dengan rasa senang disertai dengan mempunyai minat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia cukup puas. Hal ini dikarenakan perusahaan selalu mengutamakan kepuasan karyawannya yang seharusnya mereka terima. Dibuktikan dengan Indikator adanya kepuasan terhadap promosi jabatan pada pernyataan ke tujuh dimana pernyataan tersebut paling banyak memilih untuk menjawab sangat setuju berarti karyawan merasa puas saat menyelesaikan pekerjaannya karena keuntungan yang diberikan perusahaan sangat bagus pada saat target perusahaan tercapai karyawan dijanjikan akan menaikkan jabatan karyawannya yang terlihat berpontensial yang mengakibatkan karyawan mempunyai gairah kerja yang tinggi agar karirnya semakin bagus.

Belum ditemukan adanya penelitian terdahulu yang meneliti variabel kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Karena masih sedikit peneliti yang menggunakan variabel ini maka tidak ada perbandingan antara penelitian sebelumnya.

## Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Semangat kerja mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Kompetensi karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## Daftar Pustaka

Alfiana Nur Aisyah, Farah Nada Pinkan, Prames Berliana Danianta, S. B. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Accounting And Business*, 5(2), 86–99.

- Anas Fuadi, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2), 2337–5213.
- Aziz, M. T. A., & Wardhani, N. K. (2018). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web (Studi Kasus: Pt. Klik Teknologi Indonesia). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 15(2), 145. <https://doi.org/10.33480/techno.v15i2.933>
- Heryanda, S. (2022). Kompetensi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja petani sayur di daerah tegallalang. 4(1).
- Indriasari, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Wua, R. Y. L. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya. 10(1), 29–38.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v4i1.569](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v4i1.569)
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v4i1.569](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v4i1.569)
- Muh. Asdar. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja. 17(2), 72–81.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Parhusip AA, dkk. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 2(1), 1–14. [potensi-utama.ac.id](http://potensi-utama.ac.id)
- Puspita Rini Arum, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pppappkb Kota Metro Lampung. 1(3), 653–660. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>
- Puspita Rini Arum, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pppappkb Kota Metro Lampung. 1(3), 653–660. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>

- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ekonomika*, 5(1), 272–281.
- Rohmat, S., Tinggi, S., & Indonesia, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & ... (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Syandi Putra Makmur Cabang Kota .... *Jurnal Entrepreneur Dan ...*, 1(2), 114–122. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/914>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 447–455.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. 2(1), 11–20.
- Wahyuni, W., Manajemen, P. S., Bina, U., Lubuklinggau, I., Productivity, W., Kerja, P., Bina, U., & Lubuklinggau, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xylo Indah Pratama. 25(3).
- Wahyuni, W., Manajemen, P. S., Bina, U., Lubuklinggau, I., Productivity, W., Kerja, P., Bina, U., & Lubuklinggau, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xylo Indah Pratama. 25(3).