



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.v1i3.61>

*Correspondence: Andika Ayu Novita

Sari

Email: andikaayu305@gmail.com

Received: 02-07-2022

Accepted: 08-08-2022

Published: 27-09-2022



Copyright: © 2022 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 (Aziz & Wardhani, 2018). 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 (Nurjaya *et al.*, 2021).

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 (Alfiana, 2021). Suatu kompetensi karyawan akan meningkat jika kapasitas yang ada pada diri setiap orang tersebut mampu memenuhi apa yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu organisasi (Rohmat *et al.*, 2020). Setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda – beda meliputi kemampuan dan karakteristik seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Wahyuni *et al.*, 2020). Meningkatkan kompetensi diri pada karakter setiap individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja saat menyelesaikan suatu pekerjaan (Setyawan *et al.*, 2021).

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 (Parhusip *et al.*, 2020). Jika setiap karyawan memiliki jiwa semangat kerja yang tinggi dengan perasaan senang yang dapat bekerja dengan keras untuk meraih tujuan bersama (Arum, 2021). 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 (Sepriansya *et al.*, 2020).

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 (Fuadi, 2014). Kepuasan kerja yang positif setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkah laku serta perasaan yang profesional (Lilia, 2020). Setiap karyawan sebuah kepuasan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari

karakteristiknya karyawan (Asdar, 2019). Karyawan maupun perusahaan akan merasakan kepuasan pada saat nilai balas jasa perusahaan terhadap karyawannya itu sama hasilnya tidak berat sebelah (Rosmaini *et al.*, 2019).

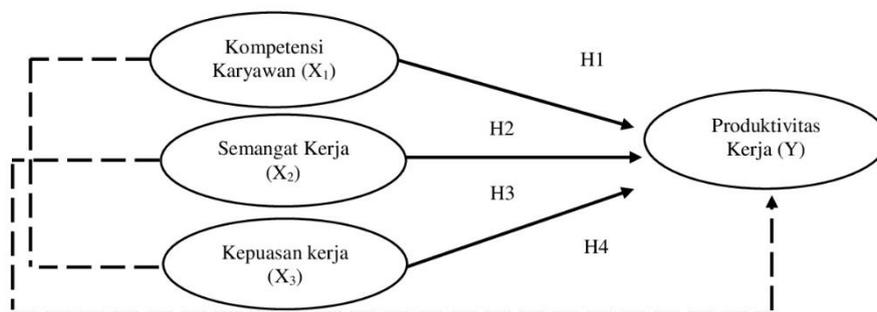
Jika setiap karyawan memiliki kompetensi yang mendukung dengan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan semangat serta kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan memperoleh tujuan perusahaan tercapai. Produktivitas kerja menurut adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan (Krisnaldi *et al.*, 2022). Suatu sikap dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan mengenai peraturan dan standart karyawan yang akan meningkatkan produktivitas kerja (Lilia *et al.*, 2020). Sebuah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat menambah produktivitas kerja dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Putra & Mahanani, 2022).

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 |

| Variabel | Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Pengujian | Keterangan |
|----------|--------------------|-------------|---------|--------------------------|------------|
| | 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 ₁) | 0,750 | 0,60 | Reliabel |
| Semangat Kerja (X ₂) | 0,810 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X ₃) | 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 (X₁) sebesar 0,750, variabel Semangat Kerja (X₂) sebesar 0,810, variabel Kepuasan Kerja (X₃) 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 ^{a,b} | Mean | .0000000 |

| | | |
|--------------------------|----------------|---------------------|
| | Std. Deviation | 3.45144170 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .053 |
| | Negative | -.072 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- 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 ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .812 ^a | .725 | .712 | 2.111 | 2.134 |

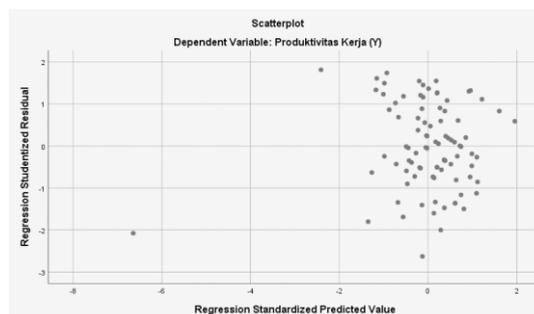
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Kompetensi Karyawan (X1) , Semangat Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output Data SPSS, 26.0*

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 heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------------|------------|---------|-------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Zero-order | 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 (X₁) sebesar 0,705 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,419 < 10. Nilai Tolerance variabel Semangat Kerja (X₂) sebesar 0,642 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,557 < 10. Nilai Tolerance variabel Kepuasan Kerja (X₃) 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

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------------|------------|---------|-------------------------|-----|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Zero-order | 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*

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_1), Semangat Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai sama dengan 0, maka besarnya perubahan produktivitas Kerja (Y) adalah 13,112.

2. $\beta_1 =$ Koefisien Regresi Kompetensi Karyawan (X_1)

Nilai koefisien pada variabel Kompetensi Karyawan (X_1) sebesar 0,379 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Kompetensi Karyawan (X_1) 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_1 dan Y, bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

3. $\beta_2 =$ Koefisien Regresi Semangat Kerja (X_2)

Nilai koefisien pada variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar 0,317 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Semangat Kerja (X_2) 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_2 dan Y, bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

4. $\beta_3 =$ Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_3)

Nilai koefisien pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,217 yang artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) 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)

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | 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 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 tingkat 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 16. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 526.414 | 3 | 175.471 | 14.234 | .000 ^b |
| | Residual | 1060.208 | 86 | 12.328 | | |
| | Total | 1586.622 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X_3), Kompetensi Karyawan (X_1), Semangat Kerja (X_2)

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 17. Korelasi Berganda (Uji R)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .812 ^a | .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*

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 (R²)

Tabel 18. Determinan Berganda (Uji R²)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .812 ^a | .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 (X₁), Semangat Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) 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.

E. 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 (Wahyuni *et al.*, 2020) 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. Heryanda (2022) 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 (Indriasari, 2021) 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.

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 (Puspita, 2021).

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 (Setyanti *et al.*, 2022) 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 peforma terbaiknya saat menyelesaikan

sebuah pekerjaan, dibuktikan dengan pekerjaan cepat terselesaikan yang membuat prestasi kerja meningkat.

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 (Sururin *et al.*, 2020).

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 hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sesuai analisis regresi dan uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Opportunity, Rationalization dan Religiusitas berpengaruh terhadap kecurangan akademik. Sedangkan variabel pressure dan gender tidak berpengaruh.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Andayani, Y., & Sari, F. V. (2019). Pengaruh Daya Saing, Gender, Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1458–1471.
- Anggraeni, R. N., & Wahba. (2020). The Role of Verbal and Non Verbal Sales Promotion Girl Ciga- Rette on Consumer Buying Interest. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1), 17–21.
- Anitha, P., & Sundaram, S. (2021). Prevalence, Types and Reasons for Academic Dishonesty among College Students. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 7(1), 1–14.
- Artani, K. T. B., & Wetra, I. W. (2017). Pengaruh Academic Self Efficacy Dan Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi Di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 7(2), 123–132.
- Biduri, S. (2018). Apakah theory planned of behaviour dapat mempengaruhi perilaku academic fraud? *Journal Of Accounting Science*, 2(2).
- Bintoro, W., Purwanto, E., & Noviyani, D. I. (2015). Hubungan self regulated learning dengan kecurangan akademik mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1), 65–72.
- Christiana, A., Kristiani, A., & Pangestu, S. (2021). Kecurangan pembelajaran daring pada awal pandemi covid-19: dimensi fraud pentagon. *Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 66–83.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Pertama, I. G. A. W. (2020). Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi: Investigasi Dimensi Fraud Diamond. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 221–231. <https://doi.org/10.32500/jematech.v3i2.1301>

- Evelyn. (2021). The effect of pressure, rationalization, religiosity on academic fraud behavior. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 485–498.
- Fadersair, K., & Subagyo. (2019). Perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi: Dimensi fraud pentagon (Studi kasus pada mahasiswa prodi akuntansi UKRIDA). *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 12(2), 122–147.
- Fadlilah, S. F. A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Skripsi*.
- Fauzan, N. A., & Novianti, N. (2021). Analisis pengaruh teori fraud pentagon dan efikasi diri terhadap kecurangan akademik mahasiswa pada pembelajaran daring. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–16.
- Hayati, R. A. (2019). *Efikasi diri dan kecurangan akademik pada siswa SMA*.
- Ikbal, M. (2016a). Deteksi Dini Perilaku Koruptif Melalui Analisis Perilaku Menyontek (Cheating) Pada Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Accounting and Business Education*, 2(1).
- Indrawati, N., & Tasni, N. (2016). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Berdasarkan Tingkat Kompleksitas Masalah dan Perbedaan Gender. *SAINTIFIK*, 2.
- Juliardi, D., Agung Sudarto, T., & Taufiqi, R. at. (2021). Fraud triangle, misuse of information technology and student integrity toward the academic cheating of UM student during the pandemic Covid-19. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(6), 329–339. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1343>
- Nisa, C., & Fitriyari, P. (2021). Tingkat Religiusitas Terhadap Kecurangan Akademik Pada Mahasiswa Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Madani Balikpapan Chairun. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 7(1).
- Nusron, L. A., & Sari, R. T. (2020). Pengaruh Fraud Diamond dan Religiusitas terhadap Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi. *Telaah Bisnis*, 21(2), 79. <https://doi.org/10.35917/tb.v21i2.173>
- Oktavia, A. D., Rahman, A., & Mahsina. (2021). Pengaruh Faktor-faktor Fraud Triangle terhadap Perilaku Kecurangan Akademik (Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi di Surabaya). *Equity: Jurnal Akuntansi*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.46821/equity.v1i1.200>
- Ridhayana, R., Ansar, R., & Mahdi, S. A. H. (2018). Pengaruh Fraud Triangle Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik (Studi Pada Mahasiswa S-1 Universitas Khairun). *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 5(2), 112–121.
- Saldina, M. F., Sudarma, A., & Suherman, A. (2021). Analisis pengaruh fraud triangle terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi dengan self efficacy sebagai variabel moderasi. *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 194–204.

-
- Sihombing, M., & Budiarta, I. K. (2020). Analisis pengaruh fraud triangle terhadap kecurangan akademik (Academic Fraud) mahasiswa akuntansi universitas udayana. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 361. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i02.p07>
- Siregar, N. S., & Kamal, M. (2021). Analisis Pengaruh Fraud Diamond dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Akademik (Academic Fraud): Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Syiah Kuala Disaat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 6(2), 150–161. <http://jim.unsyiah.ac.id/EKA/article/view/18542/pdf>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. CV. ALFABETA.
- Tuanakotta, T. M. (2012). *Akuntansi forensik dan audit investigatif* (Dua). Salemba Empat.
- Verawati, & Desprayoga. (2019). *SOLUSI PEMBELAJARAN 4.0: HYBRID LEARNING*. 599.
- Widianto, A., & Sari, Y. P. (2017). Deteksi Kecurangan Akademik pada Mahasiswa D III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal dengan Model Fraud Triangle. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 29–37.