

**PENGARUH KOMPETENSI, PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi empiris di PT Telkom Witel Magelang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S – 1



**Disusun oleh :
Lana Rokhmatika
18.0101.0109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

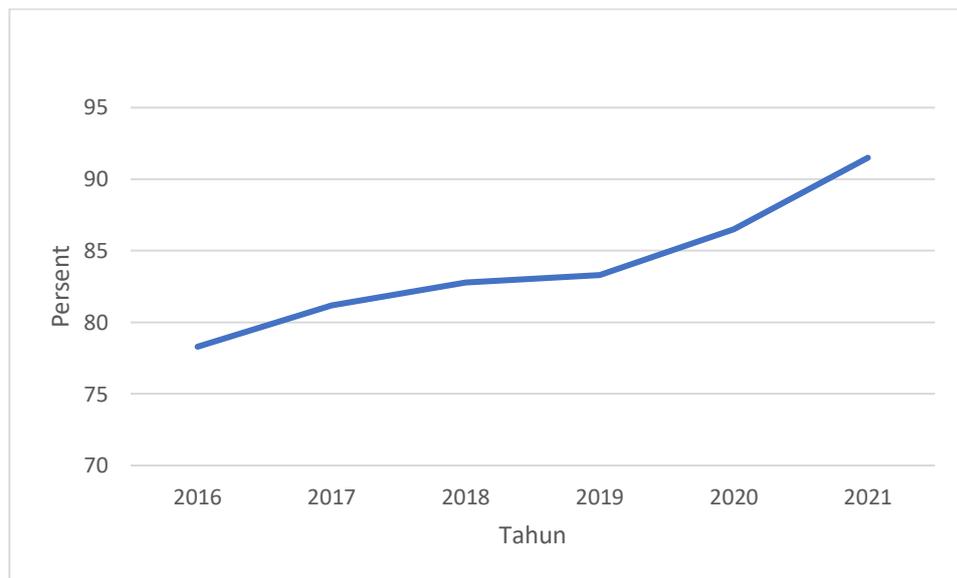
A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kinerja juga dapat diukur melalui sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaannya terhadap pencapaian tujuan dengan memperoleh hasil kerja yang baik (Ganesha, 2020).

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lain. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut (Gunawan, 2018) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan kepuasan kerja, faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan bagaimana cara kerja yang dilakukan dengan memberikan hasil yang baik. Kompetensi dan kepuasan kerja pada karyawan juga digunakan sebagai faktor penentu dan sebagai prediktor yang signifikan dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Sedangkan penelitian (Akbar et al., 2021) bahwa karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi dapat menunjang kinerja seorang karyawan, untuk bekerja lebih efektif dan efisien sesuai yang diharapkan perusahaan. Menurut beberapa penelitian di atas menunjukkan beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Kompetensi, Produktivitas dan Kepuasan Kerja.

Data Kinerja PT Telkom Indonesia menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Data rata – rata kinerja tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut :



Sumber : Annual Report PT Telkom Indonesia tahun 2016 – 2021 (diolah)

Gambar 1.1 Grafik Kinerja PT Telkom Indonesia 2016 – 2021

Berdasarkan grafik di atas data kinerja karyawan PT Telkom Indonesia pada tahun 2016 – 2021 menunjukkan kenaikan cukup signifikan. Berdasarkan program tanggung jawab sosial (TJSL Telkom) yang dijalankan Telkom group dan program kemitraan bina lingkungan (PKBL) aspek *environment, social & governance* (ESG) yang diselaraskan dengan strategi guna memaksimalkan capaian kinerja keberlanjutan PT Telkom Indonesia. Pada tahun 2020 kinerja PT Telkom mengalami kenaikan cukup signifikan dikarenakan adanya Covid – 19. Akibat dari wabah tersebut PT

Telkom memandang sebagai peluang untuk mempercepat akselerasi dengan memberikan layanan dan solusi kepada masyarakat di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan data nasional, adanya perkembangan tersebut akan menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Magelang. Dampak tersebut terhadap bagaimana karyawan dapat bekerja dengan tuntutan kerja sesuai target yang telah dicapai maupun yang akan dicapai dengan memberikan peningkatan hasil kerja dalam setiap tahunnya. Penelitian ini dapat mengetahui seberapa besar kemampuan seseorang karyawan dalam mendapatkan hasil kerja yang baik, sesuai dengan target yang diberikan tanpa tekanan dari perusahaan dengan mendapatkan kepuasan kerja jika target telah tercapai

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap faktor kinerja karyawannya di dalam suatu organisasi perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan (Kharisma et al., 2019) bahwa faktor kepuasan kerja pada karyawan masih perlu ditingkatkan kembali, agar kinerja mampu berkembang untuk memperluas pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian (Qustolani, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi jalannya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaannya, di mana seseorang merasakan kepuasan dalam kerjanya dengan upaya kemampuan yang dimilikinya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaannya.

Sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Wondal et al., 2019) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Karena masih banyak karyawan yang tidak menyadari adanya kompetensi dalam diri masing – masing individu, sehingga kompetensi yang ada tidak dapat berkembang dan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak optimal. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan (Oktovindo et al., 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan yang didukung dengan kinerja tinggi yang dapat membangun hubungan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Zakaria et al., 2021) adanya pengaruh positif dan signifikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan atau mengerjakan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya dan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang sesuai dengan tuntutan kerjanya maka kinerja seorang pegawai akan semakin meningkat. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2018) bahwa produktivitas karyawan belum mampu dimediasi oleh kinerja dari sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan hakikatnya sebagai hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas dari karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah kompetensi kerja karyawan. Menurut (Sugiono et al., 2021) Kompetensi kerja berhubungan dengan kemampuan masing – masing individu yang dimilikinya terhadap kinerjanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kompetensi kerja yang baik yang dimiliki karyawan dapat membantu untuk meningkatkan kinerjanya yang mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diharapkan oleh perusahaan (Nurhadian, 2019)

Dalam mencapai sebuah kinerja karyawan yang baik dibutuhkan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan (Baiti et al., 2020) Produktivitas memiliki peranan penting terhadap kinerjanya, di mana produktivitas kerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan kinerja dari seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawannya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi jalannya kinerja seorang karyawan pada perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja, di mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan yang telah mencapai target yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Sugiono et al., 2021). Pentingnya kepuasan kerja karyawan menjadi pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya faktor kepuasan kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu peneliti dapat melakukan penelitian mengungkapkan variabel kompetensi, produktivitas

dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Produktivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing” Pada PT TELKOM INDONESIA Witel Magelang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diajukan sebuah penelitian yang akan membahas mengenai kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diajukan sebuah penelitian yang akan membahas mengenai kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat menentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) mengenai pengaruh kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis, diharapkan dapat menambah sebuah wawasan yang digunakan sebagai informasi acuan bagi perusahaan mengenai kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dalam mengembangkan sebuah penelitian lebih lanjut
- 3) Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu yang ada, khususnya pada kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori yang mendasari dalam penelitian ini adalah teori atribusi yang menjelaskan mengenai perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu terhadap peristiwa sekitar. Teori ini dapat memprediksi bahwa seseorang mencoba sebuah hal untuk menentukan apa yang telah mereka lakukan dapat menyebabkan perubahan perilaku seseorang. Atribusi dapat menjelaskan proses yang terjadi dalam diri seseorang pada situasi sekitar yang berkaitan dengan pemikiran dan perilakunya.

1. Teori Atribusi Friezt Heider (1985)

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Heider pada tahun 1985. Heider menjelaskan bahwa atribusi merupakan proses bagaimana seseorang dapat menentukan penyebab dan motif tentang perilakunya. Acuan teori ini bagaimana seseorang dapat menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang disebabkan oleh faktor internal misalnya, sifat, karakter, sikap ataupun faktor eksternal misalnya lingkungan atau keadaan tertentu.

Fritz Heider mengungkapkan kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (lingkungan seperti aturan dan cuaca) dapat menentukan sebuah perilaku seseorang. lingkungan yang dapat menyebabkan

perubahan perilaku seseorang yang disebut dengan *dispositional attributions* dalam sebuah persepsi sosial, yaitu penyebab perubahan secara internal yang mengacu pada perilaku seorang individu yang terdapat dalam diri seseorang, misalnya kompetensi, produktivitas, kepuasan, kepribadian, motivasi, persepsi diri dan kemampuan. Sedangkan *situasional atributions*, yaitu penyebab perubahan secara eksternal yang ada pada lingkungan di sekitar dapat mempengaruhi perubahan perilaku, misalnya kompensasi, lingkungan, budaya, pandangan masyarakat, kondisi sosial dsb.

2. Teori Atribusi Edward E. Jones dan Keith Davis (1965)

Teori atribusi dikembangkan oleh Edward E. Jones pada tahun 1965. Jones merupakan peneliti yang tertarik pada suatu penilaian yang diberikan seseorang dalam mengamati perilaku dari orang lain. Infensi yang dikembangkan oleh Jones terkait disposisi seperti sifat, sikap dan nilai. Pada tahun tersebut Jones dan Keith juga mempublikasikan sebuah teori inferensi koresponden yang digunakan sebagai informasi mengenai perilaku orang lain yang dikaitkan dengan karakteristik atau kepribadian. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengidentifikasi maksud dari perilaku seseorang dan memutuskan dampak perilaku secara sosial.

3. Teori Atribusi Harold Kelley (1967)

Perkembangan teori atribusi lebih lanjut dikemukakan oleh Harold Kelley pada tahun 1967. Kelley mengembangkan teori

atribusi ini dengan membuat kesimpulan sebab akibat yang dapat menjelaskan mengapa orang lain atau diri sendiri berperilaku dengan cara tertentu. Prinsip kovarians yang dikembangkan oleh Kelley menyatakan bahwa perilaku tertentu dapat dikaitkan dengan penyebab yang muncul bersamaan. Prinsip ini memiliki kesempatan untuk mengamati perilaku seseorang yang dapat dikaitkan dengan faktor internal, eksternal atau keadaan

4. Teori atribusi Bernard Weiner (1974)

Bernard weiner mengembangkan teori atribusi dengan menekankan sebuah pencapaian. Menurut weiner, faktor yang mempengaruhi atribusi yaitu kemampuan, usaha, kesulitan dan keberuntungan. Weiner mengelompokkan atribusi ke dalam 3 dimensi kausalitas yaitu :

- *Locus of control* – faktor internal dan eksternal
- *Stability* – penyebab perubahan setiap waktu atau tidak
- *Controllability* – penyebab seseorang yang dapat mengendalikan keterampilan

5. Robbins dan Judge (2017)

Robbins mengembangkan teori atribusi dengan mengartikan bahwa teori ini bagaimana individu mengamati perilaku seseorang. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kelley (1967, Robbins mengelompokkan atribusi internal apabila perilaku individu dianggap berada di bawah kontrol berperilaku dari individu

tersebut dan atribusi eksternal menunjukkan apabila perilaku berhubungan dengan situasi yang memaksa individu untuk melakukannya.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai dasar teori dikarenakan dapat menjelaskan terkait perilaku individu terhadap kinerjanya. Penerapan teori dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai akibat dari suatu sebab atau tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dari faktor internal maupun eksternal. Kinerja karyawan pada penelitian ini mampu meningkatkan proses kinerja dan bisa bertahan dalam proses kemajuan di dalam perusahaan dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu penilaian hasil kerja seberapa karyawan memberi kontribusi terhadap pekerjaannya atau untuk organisasinya. Afandi (2018:83) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang upaya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi secara resmi atau ilegal yang tidak melanggar hukum dengan tidak bertentangan terhadap moral dan etika.

Pada penelitian (Damayanti et al., 2018) bahwa kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan dimana kinerja merupakan hasil

kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena di setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian (Widjaja, 2021) bahwa kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan perusahaan maupun organisasi untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang sesuai dengan target hasil kerja yang dicapai, secara kuantitas maupun kualitas oleh seorang karyawan yang diberikan kepada perusahaan tersebut dapat digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kristiana et al., 2021) bahwa kinerja karyawan merupakan bagian penting untuk mengetahui tingkat pencapaian karyawan dalam pelaksanaan tugas dalam upaya mencapai sebuah tujuan di dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik terhadap hasil kerjanya terjadi adanya peningkatan efektivitas, efisiensi maupun kualitas kemampuan individu yang tinggi, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan dalam suatu organisasi.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan masing – masing individu, dengan didukung oleh sikap

kerja terhadap pekerjaan yang diberikan Wibowo (2019:324). Sedangkan menurut (Rosmaini et al., 2019) bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dimiliki dari setiap individu mengenai aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan harus memiliki kompetensi kerja yang tepat dalam pelaksanaan pekerjaan dalam mewujudkan peningkatan pada kinerja karyawan dalam waktu jangka panjang.

Penelitian (Krisnawati et al., 2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang dimiliki seorang karyawan yang memberikan kemampuan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dalam bidang pekerjaannya. (Aulia, 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi sangat penting sebagai modal bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Memiliki kompetensi kerja yang tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya terhadap organisasi dengan menunjukkan sebuah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki yang ditandai oleh sikap profesional dalam bidang pekerjaannya (Nurhadian, 2019). Semakin sering seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan semakin banyak kegiatan pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, maka semakin luas pengalaman kerja yang didapatkan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Produktivitas

Produktivitas merupakan sebuah sikap mental dari seorang karyawan yang dapat mencerminkan kemampuan pada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang dapat diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan oleh seorang karyawan. produktivitas digunakan sebagai perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan sumber daya yang digunakan oleh seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria & Herawati, 2021) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari kemampuan fisik dan hasil masukan yang dibatasi dengan kinerja seorang karyawan, yang sesuai tanggung jawab masing – masing individu dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi.

Produktivitas terjadi adanya keterkaitan antara tenaga kerja seorang karyawan dengan hasil yang diberikan, dapat menunjukkan hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan organisasi (Baiti et al., 2020). Pendapat tersebut didorong oleh pendapat dari (Hasoloan, 2018) bahwa produktivitas memiliki 2 dimensi yaitu Dimensi pertama adalah efektivitas yang berhubungan dengan pencapaian kinerja seorang karyawan yang maksimal terhadap kualitas dan kuantitas dalam pencapaian target. Dimensi kedua yaitu

efisien dengan upaya membandingkan realisasi input dari seorang karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

Produktivitas secara umum adalah segala usaha seorang karyawan dalam produktivitas kerja yang maksimal dapat menghasilkan lebih banyak keluaran (output) dalam bekerja, dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya produktivitas mempunyai pandangan bahwa seorang karyawan harus meningkatkan kemampuan kinerjanya dengan cara melakukan perbaikan – perbaikan output yang dihasilkan sebelumnya, agar seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi (Oktovindo et al., 2020).

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dari seorang individu dari hasil yang telah dicapai, dalam rangka memenuhi atau menyelesaikan tugas untuk memperoleh nilai kinerja yang penting bagi individu tersebut (Wicaksono & Gazali, 2021). Penelitian dari (Cahyani et al., 2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap yang positif terhadap hasil pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka orang tersebut dapat memberikan nilai positif terhadap pekerjaannya yang dapat menyelesaikannya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Qustolani, 2019) bahwa faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang individu dapat

mempengaruhi kinerjanya dalam jalannya sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Adanya tingkat kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh seorang individu maupun karyawan diharapkan dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan dengan hasil kerja yang baik, sehingga dapat mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh organisasi (Sugiono et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2022), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Faktor kepuasan finansial : kebutuhan finansial untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari seorang individu maupun karyawan keinginannya terpenuhi. Kebutuhan finansial meliputi gaji pokok. Jaminan sosial maupun uang tunjangan.
2. Faktor kepuasan fisik : terpenuhinya kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan maupun dari lingkungan kerja. Kepuasan fisik meliputi jenis pekerjaan yang diminati karyawan. Pengaturan jam kerja maupun jam istirahat, perlengkapan kerja dan kondisi ruang kerja.
3. Faktor kepuasan sosial : faktor ini berhubungan langsung dengan proses interaksi sosial dari antara karyawan hingga atasan. Faktor kepuasan sosial meliputi kekompakan sesama rekan kerja hingga mendapat atasan yang memiliki sikap adil.

4. Faktor kepuasan psikologi : faktor psikologi berhubungan dengan kejiwaan dari seorang individu. Faktor ini meliputi rasa aman, nyaman dan tenteram dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengacu pada penelitian terdahulu yang diantaranya dilakukan oleh :

Gunawan (2018) meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation* pada IBM – SPSS *Stratistic* dengan pendekatan kuantitatif dengan tipe asosiatif. Penarikan sampel dengan menggunakan Teknik acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa semakin baik kompetensi dan kepuasan kerja, maka semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan (Damayanti et al, 2018) mengenai pengaruh kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan memperhatikan kepuasan kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Rosmaini (2019) meneliti mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dengan SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawannya diiringi kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mattalatta, 2019) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Alat penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel jenuh dengan program *SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan tidak mendapatkan kepuasan mereka terhadap kinerjanya yang dilakukan kepada perusahaan tersebut.

Penelitian (Wondal et al., 2019) mengenai tentang pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda pada program SPSS dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan tidak menyadari terhadap kompetensi dalam diri masing – masing individu, sehingga kompetensi yang dimiliki tidak dapat berkembang dan mempengaruhi kinerjanya yang tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian dilakukan oleh (Kharisma et al., 2019) mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan metode analisis jalur analisis regresi menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan masih perlu ditingkatkan kembali, agar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mampu berkembang dengan memperluas pengetahuan dan keahliannya terhadap pekerjaannya.

Penelitian (Sridaryono 2019) mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pns melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan uji analisis jalur Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas yang dimiliki dapat mendorong seorang karyawan dapat bekerja dengan hasil kerja yang

maksimal, diterapkan pada kinerja yang dijalankan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Ganesha (2020) meneliti mengenai pengaruh faktor kompetensi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian kausal dengan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik tentu karyawan dapat memiliki sebuah kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan. Kepuasan kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memenuhi sebuah harapan seorang karyawan yang berkaitan dengan hasil pekerjaannya, agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Oktovindo et al., 2020) mengenai pengaruh kompetensi dan produktivitas terhadap kinerja outsourcing melalui moderasi iklim organisasi, Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan metode *survey konfirmatif* dengan pengambilan sampel secara acak pada program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan produktivitas berpengaruh secara positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa kinerja yang tinggi dapat membangun

hubungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing – masing individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Qolbi (2021) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel interving. Penelitian menggunakan metode analisis jalur dan menggunakan analisis data dengan SEM (*structural equation modelling*). Analisis digunakan menggunakan metode *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dengan produktivitas karyawan. Jika Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, maka semakin baik kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian (Fauziek, 2021) mengenai pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* menggunakan program *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan tidak mementingkan kepuasan kerja seorang karyawan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja yang telah dicapai.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu :

- a. Pengaruh kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku manusia yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu, Dalam hal ini kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini et al., 2019) bahwa secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan kepuasan terhadap karyawannya diiringi dengan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penelitian diperkuat oleh (Sridaryono, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki dapat mendorong karyawan memiliki kompetensi kerja dengan memberikan hasil yang maksimal, sehingga dapat mencapai sebuah tujuan organisasi.

H1 : Kompetensi, produktivitas dan kepausan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku manusia yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu, dalam hal ini karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan maupun sikap sesuai dengan pekerjaannya mampu bekerja secara efisien, efektif dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Kompetensi merupakan faktor yang dibutuhkan seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan dasar yang lebih baik (Saputra et al., 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan (Ganesha, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompetensi yang baik, tentunya karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Hasil yang sama dari penelitian yang dilakukan (Gunawan, 2018) menyatakan adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik juga kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Sugiono et al., 2021) bahwa kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompetensi kerja yang baik dapat membantu untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan.

H2 : kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku manusia yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu, dalam hal ini hasil kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuannya yang diterapkan pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa kinerja seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya (Parinsi, 2021).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Sridaryono 2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh (Oktovindo et al., 2020) produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa kinerja yang tinggi dapat membangun hubungan kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat penelitian oleh (Qolbi, Muhammad Ilham, 2021) bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin baik kinerja yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

H3 : produktivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

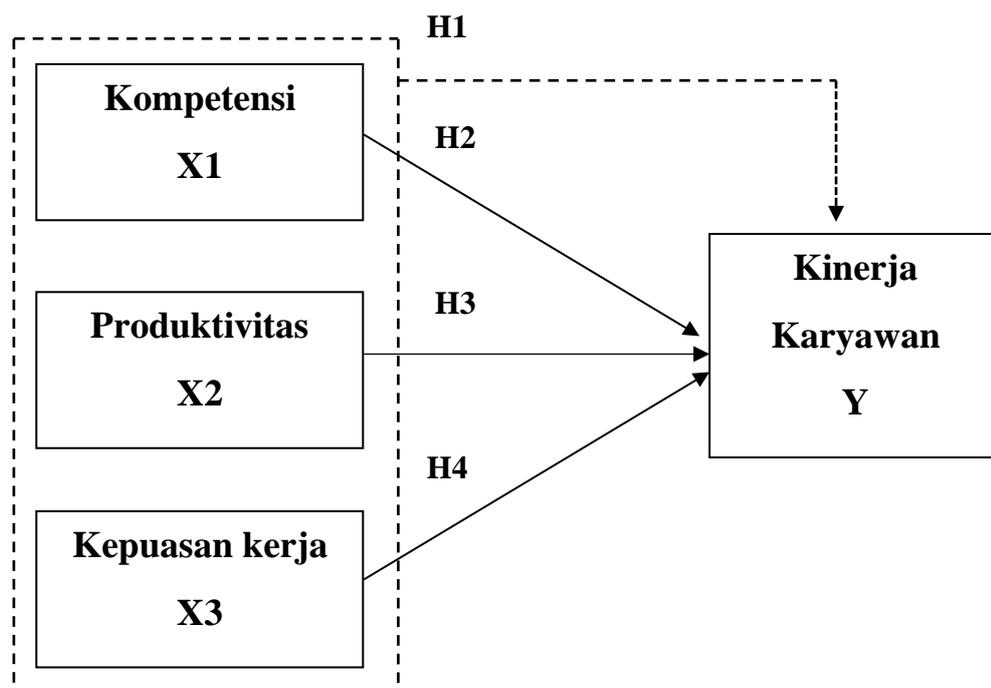
Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku manusia yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu, dalam hal ini karyawan yang mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang telah dicapai dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan hasil kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2018) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Ganesha, 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang ditandai dengan kepuasan kerja dapat memenuhi harapan karyawan. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Gunawan, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H4 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel Kompetensi, Produktivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Keterangan : —————> Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa Populasi adalah sebuah wilayah general terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai sebuah karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi populasi meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek maupun objek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Telkom Indonesia Witel Magelang yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang akan diteliti oleh peneliti. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Magelang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan jika ada penambahan sampel tidak akan mempengaruhi nilai yang telah diperoleh sebelumnya dan jumlah yang telah ditetapkan. Dalam teknik

pengambilan sampel ini dilakukan jika jumlah sampel relative kecil. Penggunaan teknik ini memudahkan seorang peneliti dalam melakukan penelitiannya untuk memperoleh responden menggunakan jumlah sampel yang sedikit dengan taraf kesalahan yang sangat kecil

Alasan menggunakan sampel yang relative kecil dengan jumlah 47 responden dengan menggunakan populasi seluruh karyawan tetap, karena karyawan tetap berada di lingkungan perusahaan atau organisasi tersebut dalam jangka waktu lama. Dengan ini, karyawan tetap dapat memberikan perkembangan terhadap kinerjanya dalam jangka waktu panjang tanpa adanya pemberhentian masa waktu untuk bekerja.

B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yaitu karyawan tetap PT Telkom Indonesia Witel Magelang. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pernyataan dari responden mengenai pengaruh kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2021) mengungkapkan kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan sebuah data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Kuesioner dapat diberikan kepada responden

secara langsung atau menggunakan layanan online dengan mengirimkan google form dalam penyebaran kuesioner pada karyawan tetap PT Telkom Indonesia Witel Magelang.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala linkert. Skala linkert digunakan sebagai pengembang instrument yang digunakan untuk mengukur sebuah perilaku individu yang mencakup sikap, persepsi dan pendapat seseorang terhadap permasalahan suatu objek, dengan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan hasil tindakan. Dalam setiap jawaban responden dibagi ke dalam 5 kategori dengan penggunaan skala 1 – 5 sebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju (STS) nilai skor 1
2. Tidak setuju (TS) nilai skor 2
3. Netral (N) nilai skor 3
4. Setuju (S) nilai skor 4
5. Sangat Setuju (SS) nilai skor 5

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan persepsi seorang responden mengenai cara kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kuantitas maupun kualitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Ganesha,

2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins, 2016:260) antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan persepsi responden mengenai kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan maupun pengetahuan yang dimiliki oleh masing – masing individu. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing individu seorang karyawan yang memberikan kemampuan tenaganya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dalam bidang pekerjaannya (Krisnawati & Bagia, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut (Wibowo, 2014:273) antara lain :

- a. Motif
- b. Sifat
- c. Konsep diri
- d. Pengetahuan
- e. Keterampilan

3. Produktivitas

Variabel produktivitas merupakan persepsi responden mengenai hasil kerja yang tercapai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil keluaran dari kemampuan fisik karyawan dan hasil masukan yang dibatasi dengan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang telah digunakan (Zakaria & Herawati, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan menurut (Putra et al., 2022) antara lain :

- a. Perilaku kerja
- b. Keterampilan
- c. Hasil pekerjaan
- d. Efektifitas
- e. Efisiensi

4. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja merupakan persepsi seorang responden mengenai perasaan yang menyenangkan terhadap hasil yang telah dicapai dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dari seorang individu terhadap hasil yang telah dicapai, dalam rangka menyelesaikan tugas maupun kebutuhan untuk memperoleh kinerja yang penting dalam bagi individu tersebut (Wicaksono & Gazali, 2021). Indikator yang digunakan untuk

mengukur kepuasan kerja karyawan menurut (Wijonarko & Wirapraja, 2022) antara lain :

- a. Pekerjaan
- b. Gaji
- c. Adanya kesempatan promosi
- d. Faktor pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja

E. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, dengan tujuan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan atas kebenarannya.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2019:175) mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa jika valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid atau sah jika sebuah pertanyaan maupun pernyataan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diukur menggunakan *pearson corellation* dengan menentukan layak atau tidaknya suatu

item, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasilnya pertanyaan yang digunakan valid.

b. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator bagian dari variabel (Ghozali, 2018:45). Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden stabil dengan menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, yang digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek (Sugiyono, 2019:176). Uji reabilitas ini diukur dengan cara *One Shoot* dimana hanya sekali pengambilan sampel dengan membandingkan hasil pernyataan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pada penelitian ini menggunakan teknis analisis Cronbach Alpha pada IBM SPSS Statistic 25. Ghozali (2018:46) mengungkapkan bahwa jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel. Semakin dekat Cronbach alpha dengan 1, semakin tinggi konsisten internal.

2. Alat Analisis Data

a. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah atau seberapa pengaruh variabel independen/bebas yang terdiri dari kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja terhadap variabel

dependen/terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan persamaan analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja karyawan)

a : Konstanta

x_1 : Variabel independen (Kompetensi)

x_2 : Variabel independent (Produktivitas)

x_3 : Variabel independent (Kepuasan kerja)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi dari X

e : Standar error

b. Uji Koefisien Determinasi R^2 (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independent memberikan informasi atau pengaruh untuk variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independent sangat terbatas dan semakin kecil pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

c. Uji F

Uji f digunakan untuk menunjukkan seluruh variabel independent atau bebas dimasukkan dalam model simultan yang berpengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:98). Penelitian ini difokuskan pada pengujian *goodness of fit*. Uji F ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan $k - 1$ dan $n - k$ dengan model perhitungan nilai ketetapan Ftabel dengan rumus yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2009:74)

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

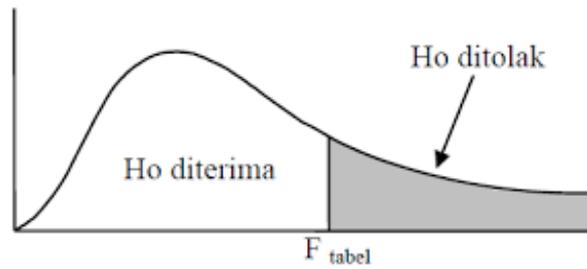
R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : jumlah variabel bebas

Pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya bahwa secara bersama – sama tidak ada pengaruh dari variabel dependen
- b. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya bahwa secara bersama - sama ada pengaruh dari variabel independent



Gambar 3.1 Kurva uji F

Adapun kriteria dari uji statistik f, yaitu :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima, bahwa perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independent x_1 , x_2 dan x_3 secara bersama – sama
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi

d. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dari nilai signifikansi pada tabel coefficients dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha : 0,05$).



Gambar 3.2 Kurva normal uji T

Kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulannya yaitu :

1. Variabel kompetensi, produktivitas dan kinerja karyawan secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Magelang
3. Produktivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Magelang
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Magelang

B. Keterbatasan

Dalam melakukan sebuah penelitian tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel kompetensi, produktivitas dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Magelang. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh PT Telkom Indonesia.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan – kesimpulan, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk ke depannya. Dari hasil penelitian ada saran yang diusulkan :

1. Bagi Organisasi diharapkan agar selalu memperhatikan bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai produktivitas yang diharapkan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa sebagai dukungan atas pekerjaan mereka.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau menggunakan variabel lain di luar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K., Zamhari, & Astuti, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pratitha Titiannusantara (Pt. Ptn) Kota Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 8(1), 8–16. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/640>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntaxliterate.v6i5.2688>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Damayanti, Riski; Hanafi, Agustina; Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75–86.
- Fauziak, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Ganesha, U. P. (2020). *Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II*. 6(2), 76–85.
- Gunawan. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 1–10.
- Hasoloan, A. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463. *Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis*, 40.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 1.

<https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.35>

- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Mattalatta, S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja , organizational citizenship behavior dan kinerja pada perusahaan keluarga (studi kasus pada pt . Putra karella group)*. 1(2), 35–43.
- Miles, & Huberman. (2018). Teknik Analisis Kuantitatif. *Teknik Analisis*, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada salah satu instansi di Kabupaten Bandung Barat). *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 12(2), 79–87. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/137>
- Oktovindo, M., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Outsourcing Pada Departement Asssetand Office Management Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Melalui Moderasi Iklim Organisasi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(2), 255–270. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>
- Parinsi, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom (Devisi Regional Vii Makassar). *Jurnal Economix*, 8(X), 12–24. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/14249/8367>
- Putra, D. R., Arifin, J., & Fitriani, R. (2022). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas menggunakan regresi linear berganda*. 7(2), 4–7.
- Qolbi, Muhammad Ilham, M. P. dan P. C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 6.

- Qustolani, A. (2019). Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Dukungan Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 65–72. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i2.39>
- 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>
- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2022). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan e-Commerce di Indonesia. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.179-186.2022>
- Sridaryono, Aguk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono, P. D. (2010). Bagian III Metode Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta* (p. 458).
- Sugiyono., & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Susanto, P. C. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali*. 01(01), 43–53.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM)*. 2(1), 13–22.

- Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166.
- Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. *JbE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1), 25–36. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>