

**ANALISIS KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ANGKASAPURA II BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA  
BANDUNG**

Oleh : Sella Yulianti

Fakultas Ekonomi, Program Studi  
Manajemen Universitas Komputer Indonesia

Email : [Sellayulianti777@gmail.com](mailto:Sellayulianti777@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode dekriptif dan verifikasi. Setelah dilakukan penyusunan tinjauan pustaka, dan hipotesis, data didapat melalui kuesioner yang disebar kepada 57 responden, yaitu karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandung.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja dibandingkan variabel kecerdasan kompetensi dan semangat kerja.

**Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Produktivitas kerja**

**ABSTRACT**

*This research aims to find out how the influence of competence, job satisfaction, morale against work productivity of employees of PT Angkasa Pura II. This research method using the method dekriptif and verifikasi. After the preparation of a review of the literature, and the hypothesis, data obtained through a questionnaire distributed to 57 respondents, namely employees of PT Angkasa Pura II Bandung.*

*The analysis used in this study i.e., multiple regression analysis. The results of this study showed that a significant effect against the competency work productivity, job satisfaction significantly influential work to productivity, morale effect significantly to the productivity of work. The most dominant variables influencing productivity is job satisfaction compared to variable intelligence competency and morale.*

**Keywords: Competence, Job Satisfaction, Work Spirit, and Work Productivity**

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di dunia saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan zaman sehingga didalam menggelola dan mengembangkannya, perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Global merupakan pemanfaatan yang terintegrasi dari sistem, prosedur, kebijakan, dan praktik untuk merekrut, memelihara, dan mengembangkan perilaku karyawan, sikap dan kerja dalam organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan / organisasi yang diinginkan, Sri Widodo (2015 : 48). Sumber daya manusia juga merupakan bagian yang terbilang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, karena konsep perusahaan jasa adalah mentransfer produk dan untuk kepuasan konsumen, oleh karena itu kepuasan konsumen akan dapat diperoleh melalui bagaimana perusahaan tersebut dapat memberikan *service quality* kepada konsumen. *Service quality* terhadap konsumen di perusahaan itu berkaitan dengan bagaimana kemampuan SDM yang ada dalam memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan terhadap konsumen.

Dunia sebagai akibat semakin banyaknya negara yang melaksanakan liberalisasi atau reformasi ekonomi yang ditunjang pula dengan majunya teknologi komunikasi dan transportasi. Seiring dengan perkembangan zaman maka meningkat pula kebutuhan dan keinginan manusia terutama dalam penggunaan sarana transportasi. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap jasa angkutan udara berdampak pada lalu lintas para pengguna jasa bandara yang menjadi begitu padat. Hal ini menuntut perlunya pengelolaan yang serius dan memadai untuk memberikan pelayanan terbaik.

Salah satu perusahaan yang mempunyai peran SDM yang tinggi adalah industry di dalam lingkungan Bandar Udara. PT. Angkasa Pura II (Persero) adalah Badan usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pegasusan Bandar Udara di Indonesia, bersama dengan PT Angkasa Pura I yang menitik beratkan pelayanan pada Indonesia bagian barat. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentunya faktor utama yang diperlukan adalah Kompetensi. Kompetensi merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia meru-

upakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitasPkerjaSd alamAperusahaan (Dahlan, 2014).

Kompetensiberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga sebuah perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai kemampuan yang cukup baik dan teknologi yang modern, karena mau bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidakAakan tercapai (Zwell, 2017: 283).

Memahami pentingnya keberadaan SDM dalam semangat kerja saat ini adalah salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM di dalam perusahaan tersebut. Didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah disiplin kerja, tanggung jawab dan produktivitas kerja (Peng et al, 2015; Combs and Skill, 2003: Ployhart and Moliterno, 2011)

Menurut Lita Wulantika (2017:59) Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

PT. Angkasa Pura II dituntut untuk dapat memberikan pelayananYang baik dan optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh pengguna jasa transportasi udara. Tugas PT. Angkasa Pura II semakin berat dengan adanya globalisasi dan keterbukaan usaha jasa pelayananan lalu lintas,AsehinggaAperusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan professional dalam upaya meningkatkan daya guna, profesionalisme, dan produktivitas kerja.

Produktivitas di dalam suatu perusahaan sangat penting karen berguna untuk mengeva luasi dan merencanakan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah dilakukan secara efektif dan efisien.Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja karyawan, karena kompetensi kerja merupakan landasan yang kuat untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.Kompetensi juga sangat penting dalam Manajememen Sumber

Daya Manusia karena kompetensi menjadi nilai dasar dalam bagi seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Maka dengan adanya kompetensi pada karyawan diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan merasa puas dengan pekerjaannya karena mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan, berarti kenaikan produktivitas perusahaan, kenaikan produktivitas perusahaan akan mengakibatkan keuntungan, dengan seterusnya sehingga terjadilah proses timbal balik antar perusahaan dan karyawannya, maka sudah seharusnya pimpinan perusahaan memberikan dorongan pada karyawan baik dalam bentuk dorongan moral maupun materi dan berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan karyawan dan harapan-harapan karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya pengelolaan unsur-unsur manusia dengan segala potensinya, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai maupun produktivitasnya. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Kompetensi pada PT. Angkasa Pura II.
2. Untuk Mengetahui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
3. Untuk Mengetahui Semangat Kerja pada PT. Angkasa Pura II.
4. Untuk Mengetahui Produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
5. Untuk Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
6. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.
7. Untuk Mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi**

Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

### **2. Kepuasan Kerja**

Keith Davis dalam Novita (2016:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

### **3. Semangat Kerja**

Menurut Craig Crossley dalam Wibowo (2015:201) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, teman sesama, penyelia dan manajemen secara umum. Dalam pengertian yang lebih teknis, semangat mengacu kepada ringkasan penilaian terhadap sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dll.

### **4. Produktivitas Kerja**

Edy Sutrisno (2010: 99), "Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau Suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

### **• Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Langbert dalam Wibowo (2015:283), "Kompetensi merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri kepribadian serta pengetahuan yang akan menghasilkan praktek manajemen yang efektif."

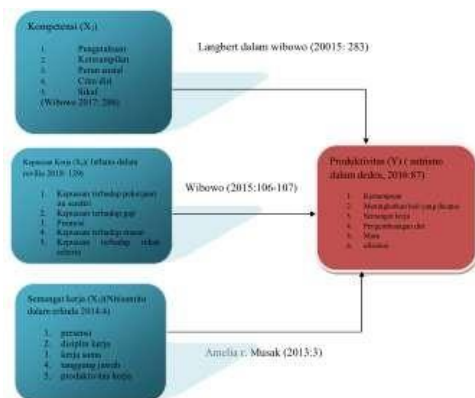
**• Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan oleh Wibowo (2015:106-107) bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja tetapi tidak sebesar yang diduga orang bahwa pekerjaan yang bahagia juga pekerja yang produktif meskipun akhir-akhir ini ada bukti riset yang mendukung atas arah kausal, yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas.

**• Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Amelia r. Musak (2013:3) Adanya pengaruh Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja. Dari uraian di atas mengenai semangat kerja serta produktivitas kerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

**Kerangka Pemikiran**



**OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

**Objek Penelitian**

1. Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah kompetensi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), semangat kerja (X<sub>3</sub>)
2. Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y).

**Metode Penelitian**

Adapun metode penelitian yang digunakan deskriptif dan verifikatif, Explanatory Survey adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang mencakup Divisi Pelayanan Operasi, Divisi Teknik dan Divisi Administrasi & Komersil di PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan Penelitian strata proporsional, sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan penulis menambahkan menjadi kepada 60-65 karyawan, yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Kota Bandung. Rancangan analisis yaitu analisis Regresi Berganda, analisis koefisien korelasi, Analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

Berikut adalah operasionalisasi variable penelitian:

**Tabel 1.1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Koesioner	Sumber Data
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> ) kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2017:271).	1. Keterampilan	Tingkat menyelesaikan tugas	Ordinal	1.2	Pegawai PT. ANGKASA PURA II BANDAR AHUSEIN SASTRANEGARA Bandung
		2. Pengetahuan	Tingkat pelaksanaan tugas		3.4	
		3. Peran Sosial	Tingkat Rasa memiliki		5.6	
		4. Citra Diri	Tindakan yang konsisten		7.8	
		5. Sikap	Tingkat Perubahan Sikap atau Pendapat		9.10	
2	Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> ) baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya Robbins dalam Wibowo, 2017:415)	1. pekerjaan itu sendiri	Tingkat Saling Menghargai	Ordinal	11.12	Pegawai PT. ANGKASA PURA II BANDAR AHUSEIN SASTRANEGARA Bandung
		2. Gaji	Tingkat Nilai karya seseorang		13.14	
		3. Promosi	Tingkat penyampaian pesan iklan		15.16	
		4. Kepuasan terhadap Atasan	Tingkat Menghargai pekerjaan bawahannya		17.18	
		5. Rekan Kerja	Tingkat Persaingan		19.20	

3	Semangat Kerja (X <sub>3</sub> ) kondisi psikologis- sesorang dalam hal tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhan (Niswanto dalam ertinda 2014:4)	1. Presensi	Tingkat Kehadiran	Ordinal	21,22	Pegawai PT ANGKAS A PURA II BANDAR AHUSEIN SASTRA EGARA Bandung
		2. Disiplin Kerja	Tingkat anak Meningkatkan Kesadaran		23,24	
		3. Kerja Sama	Tingkat Saling Berkontribusi		25,26	
		4. Tanggung Jawab	Tingkat Kerendahan hati dalam berkerja		27,28	
		5. Produktivitas Kerja	Tingkat Tenaga kerja dan bahan baku		29,30	
4	Produktivitas (Y) memiliki tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas. (Putriana dalam dedu, 2016:87)	1. Kemampuan	Tingkat melaksanakan tugas	Ordinal	31,32	Pegawai PT ANGKAS A PURA II BANDAR AHUSEIN SASTRA EGARA Bandung
		2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai.	Tingkat hasil atau kualitas yang diciptakan		33,34	
		3. Semangat Kerja	Tingkat mencapai tujuan bersama		35,36	
		4. Pengembangan Diri	Tingkat prestasi kerja karyawan		37,38	
		5. Mutu	Tingkat memberi pelayanan		39,40	
		6. Efisiensi	Tingkat menghasilkan output atau dapat ditingkatkan		41,42	

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II.

H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II.

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

H<sub>4</sub> : Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,269	3,082		1,710	,093
	Kompetensi	,403	,092	,402	4,397	,000
	Kepuasan Kerja	,248	,075	,344	3,315	,002
	Semangat Kerja	,347	,099	,361	3,509	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 5,269, β<sub>1</sub> sebesar 0,403, β<sub>2</sub> sebesar 0,248 dan β<sub>3</sub> sebesar 0,347. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.269 + 0.403X_1 + 0.248X_2 + 0.347X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 5,269 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0)

dan tidak ada perubahan, maka produktivitas kerja diprediksi akan bernilai sebesar 5,269 kali.

- Variabel X<sub>1</sub> yaitu kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,403 menunjukkan bahwa ketika kompetensi meningkat, diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebanyak 0,403 kali.
- Variabel X<sub>2</sub> yaitu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebanyak 0,248 kali.
- Variabel X<sub>3</sub> yaitu semangat kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,347, menunjukkan bahwa ketika semangat kerja meningkat, diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebanyak 0,347 kali.

### • Hubungan Antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan Produktivitas (Y)

**Tabel 3. Korelasi X<sub>1</sub> terhadap Y**

Correlations			
		Kompetensi	Produktivitas
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,404
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
Produktivitas	Pearson Correlation	,404**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,404. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi kompetensi karyawan, akan diikuti oleh semakin baiknya produktivitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,404 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

### • Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas (Y)

**Tabel 4. Korelasi X<sub>2</sub> terhadap Y**

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Produktivitas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,423
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
Produktivitas	Pearson Correlation	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,423. Nilai korelasi bertanda positif,



yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, akan diikuti oleh semakin baiknya produktivitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,423 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

- **Hubungan Antara Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Produktivitas (Y)**

**Tabel 5. Korelasi X<sub>3</sub> terhadap Y**

Correlations			
		Semangat Kerja	Produktivitas
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.531
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas	Pearson Correlation	.531	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
		N	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara semangat kerja (X<sub>3</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,531. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi semangat kerja karyawan, akan diikuti oleh semakin baiknya produktivitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai korelasi sebesar 0,531 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

**Analisis Determinasi (R-Square)**

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kompetensi	.422	.404
	Kepuasan Kerja	.344	.423
	Semangat Kerja	.361	.531

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa semangat kerja (X<sub>3</sub>) memberikan kontribusi paling dominan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,2%, diikuti berturut-turut oleh kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 17% dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 14,5% keseluruhan dari variabel diatas sebesar 50,7%, dan sisanya 40,3%.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.508	.481	2.35972

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 88,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari semangat kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap Produktivitas pada perusahaan PT. A Angkasa Pura II sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 8. Uji Hipotesis X<sub>1</sub> terhadap Produktivitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		5.289	3.082		1.718	.093
	Kompetensi	.481	.092	.422	4.897	.000
	Kepuasan Kerja	.344	.075	.344	3.315	.002
	Semangat Kerja	.367	.090	.361	3.508	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 4,397. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=60-3-1=56$  diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,397, berada diluar nilai t-tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Langbert dalam Wibowo (20015: 283), "Kompetensi merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri kepribadian serta pengetahuan yang akan menghasilkan praktek manajemen yang efektif."

**Tabel 9. Uji Hipotesis X<sub>1</sub> terhadap Produktivitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		5.289	3.082		1.718	.093
	Kompetensi	.481	.092	.422	4.897	.000
	Kepuasan Kerja	.344	.075	.344	3.315	.002
	Semangat Kerja	.367	.090	.361	3.508	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 3,315. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=60-3-1=56$  diperoleh nilai t- tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,315, berada diluar nilai t-tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan oleh Wibowo(2015:106-107) bahwa, "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja tetapi tidak sebesar yang diduga orang bahwa pekerjaan yang bahagia juga pekerja yang produktif meskipun akhir-akhir ini ada bukti riset yang mendukung atas arah kausal, yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Uji Hipotesis X<sub>3</sub> terhadap Produktivitas**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Beta			
1 (Constant)	3.269		3.012	1.778	.093	
Kompetensi	.403		.092	.422	.4397	.000
Kepuasan Kerja	.246		.075	.344	3.315	.002
Semangat Kerja	.347		.099	.361	3.509	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh semangat kerja (X3) adalah sebesar 3,509. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=60-3-1=56$  diperoleh nilai t- tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,509, berada diluar nilai t-tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Menurut Amelia r. Musak (2013:3) Adanya pengaruh Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja. Dari uraian di atas mengenai semangat kerja serta produktivitas kerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### N KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, peran sosial, citra diri dan sikap termasuk dalam kategori cukup baik. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada keterampilan dan indikator dengan hasil presentase terendah terdapat pada peran sosial, maka dari itu terindikasikan bahwa kompetensi pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
2. Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kepuasan terhadap atasan, rekan kerja dengan kategori cukup baik. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada kepuasan terhadap atasan dan indikator dengan hasil presentase terendah terdapat pada pekerjaan itu sendiri, maka dari itu terindikasikan bahwa kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
3. Semangat Kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu presensi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab dan produktivitas kerja. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada presensi dan indikator dengan presentase terendah terdapat pada tanggung jawab, maka dari itu terindikasikan bahwa semangat kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
4. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada semangat kerja dan indikator pada presentase terendah terdapat pada pengembangan diri, maka dari itu terindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung Mmasih perlu diperbaiki.

5. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung(4,397) lebih besar dari T-tabel (2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kompetensinya semakin baik.
6. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung (3,315) lebih besar dari T-tabel (2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kepuasan Kerjanya semakin baik.
7. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung (3,509) lebih besar dari T-tabel(2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kepuasan Kerjanya semakin baik.

## SARAN

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Kompetensi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh :

1. Pada indikator Citra diri pada variabel kompetensi masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan kepada karyawan agar sebaiknya responden memperbaiki dan memperhatikan penampilan dengan baik sehingga orang dapat menilainya dengan baik.
2. Pada indikator Kepuasan terhadap gaji pada variabel kepuasan kerja masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan

mempertimbangkan kembali untuk mendapatkan gaji yang sesuai agar karyawan benar-benar puas.

3. Pada indikator Tanggung Jawab pada variabel semangat kerja masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan agar sebaiknya karyawan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan karyawan agar tidak menurun.
4. Pada indikator Kemampuan pada variabel kompetensi masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan sehingga dapat menjadi orang yang bisa diandalkan oleh rekan kerjanya, bila diberikan suatu tugas atau tanggung jawab dan dapat bekerja dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfatory Rheza Syahrul, Ayu Rembulan Sari . 2016. *Analisis Disiplin Kerjadan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang*. Journal of Economic and Economic Education. Vol.5 No.1 (25-38).page 26-38. ISSN : 2302 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X.
- Deden Misbahudin Muayyad.2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. Vol . 9 No. 1 Tahun 2016. Page 79-102.
- Dewi, PutuEkaPurnama (2015). *Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*.
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M Al Musadieq, dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Page 1-10.
- Farooqi, Muhammad Tahir, (2015). *How Does Job Satisfaction Relate With Selfesteem Of Teachers*. Vol. 4, 2015- Page 52-57 ISSN: 1134-2277
- Henny Handayani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap*



- Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar*. Jurnal riset edisi XP. Vol 3, No. 004 (2017) Henny Handayani.
- Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani. 2016, *Analisis Pengembangan Karir Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*. Vol. VI. No.1.ISSN : 2086-0455.
- Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*. Journal Of Management. Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Kilapong, Samuel Novian. (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141 150
- Lita Wulantika dan Arjuna rizaldi. 2017. *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktiitas Kerja Karyawan*. JURISMA. Vol. VI No. 1.ISSN-2086-0455.
- Lita Wulantika dan Irma. 2017. *Analisis Stress Kerja dan Motiasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. JURISMA. Vol. II No. 2. ISSN:2086-0455.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.
- Priscilia.2017.*Analisis produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugerah Raya*. AGORA. Vol. 5, No. 1, (2017).
- Raeny Dwi Santy dan Moh. Irsan Frimansah. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap DAP Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*. Majalah Ilmiah Unikom. Vol. 6, No. 2.
- Rian Salangka. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero Wilayah Suluttenggo*. ISSN 2303- 11.
- Rio Marpaung. 2013. *Pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Pada PT. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau)*. Jurnal Ekonomi . Volume 21, Nomor 1 Maret 2013. Page 1-18.
- Sahlan Asnawi. *Semangat kerja dan gaya kepemimpinan*. JURNAL PSIKOLOGI 1999. No. 2, 86 – 92. Page 87-92. ISSN : 0215 – 8884.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati.2011. *Penulisan Karya Ilmiah*. EdisiPertama, Genesis. PondokGede, Bekasi.