

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA SAKTI KLUNGKUNG

Arif Hidayatullah¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Made Satya Utami³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : arifhidayatullah281297@gmail.com

ABSTRACT

Every company organization strives to improve employee performance so that the company's goals can be achieved. Employee work performance is a result of work achieved by employees in the organization evaluating or assessing their employees. One of the factors that influence employee performance is work effectiveness, morale and competence. This study aims to analyze the effect of work effectiveness, morale, and competence on employee performance at PT. Nusantara Surya Sakti. The research method used is multiple regression analysis method. This study used 40 samples consisting of all employees of PT. Nusantara Surya Sakti. The test results on the SPSS program show that partially work effectiveness, morale, and competence have a positive and significant effect on work performance, while simultaneously work effectiveness, work morale, and competence have a significant effect on work performance. It is recommended that the company always improve the effectiveness of employees so that they can encourage employee performance and achievement to be even better, always increase employee morale and place employees according to their competencies so that they can be used as best as possible to improve individual performance.

Keywords: *work effectiveness, morale, competence and work performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai karyawan dalam organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Setiap karyawan di tuntut untuk mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga akan mendukung pengembangan karier karyawan tersebut. Prestasi kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari kemampuan individu masing-masing karyawan. Keberhasilan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi karyawan (Martoyo, 2015:26). Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang atau kelompok selama periode tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan (Heidjrahman, 2015:67).

Handoko (2016:98) menyatakan prestasi kerja adalah proses dengan melakukan kegiatan dan menggunakan semua kemampuannya sehingga berhasil sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang karyawan selama periode tertentu dengan menggunakan kemampuannya dengan efektif yang telah didapatkan selama bekerja di perusahaan (Manullang, 2016:67). Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka manajemen perusahaan berusaha mengadakan pendekatan secara kekeluargaan kepada semua karyawan agar mau bekerja dengan efektif, bersemangat dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Data prestasi kerja karyawan yang diukur dari jumlah penjualan Honda seperti pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Data Penjualan Motor PT. Nusantara Surya Sakti

Bulan/Tahun 2019	Jumlah Penjualan (Unit)	Target Jumlah Penjualan (Unit)	Persentase Perubahan (%)
Januari	245	250	-
Februari	205	220	-19.51
Maret	237	240	13.50
April	218	220	-8.72
Mei	227	230	3.96
Juni	235	240	3.40
Juli	267	270	11.99
Agustus	312	340	14.42
September	252	270	-23.81
Oktober	231	240	-9.09
November	227	240	-1.76
Desember	219	240	-3.65

Sumber: PT. Nusantara Surya Sakti (2019)
Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah penjualan PT. Nusantara Surya Sakti setiap bulan mengalami fluktuasi, penurunan penjualan pada bulan februari disebabkan oleh melemahnya daya beli masyarakat karena ekonomi yang menurun dan penurunan pada bulan september disebabkan naiknya harga motor dan model motor yang belum berubah mengakibatkan kaum milenial enggan untuk membeli motor kembali. Sedangkan penjualan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 205 unit, jumlah penjualan bulan februari turun sebesar 19,5 persen dari penjualan bulan januari. Hal ini terjadi karena karyawan belum maksimal di dalam memasarkan produk perusahaan yaitu motor, terjadinya hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum efektif di dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi prestasi dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah efektivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh

Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

2. Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2016) efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang di jalankan. Menurut Pasolong (2015), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat efektivitas menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu kegiatan /tugas dinilai baik atau

tidak, sangat tergantung pada halaman tugas itu diselesaikan, dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Adapun indikator efektivitas kerja menurut (Steers, 2013) :

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Produktivitas kerja yang tinggi, Motivasi kerja tinggi, Adanya kemampuan untuk terus bekerja.

3. Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2015:128) Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Menurut Namawi (2015:216) Semangat kerja adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan. Adapun indikator semangat kerja menurut (Anwar, 2016:194) :

Absensi, Kerjasama, Kepuasan kerja, Gairah kerja, Disiplin.

4. Kompetensi

Menurut Kusdi (2017 : 156) menyatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemampuan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakteristik dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri). Pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2017:124) bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya kompetensi mengandung aspek-aspek

pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Adapun indikator kompetensi menurut (Kusdi, 2017:216) :

Semangat untuk berprestasi, Kemampuan untuk pelayanan, Kemampuan mempengaruhi, Kemampuan manajerial, Daya pikir.

5. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:126) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manullang (2015:98) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Adapun indikator prestasi kerja menurut (Tohardi, 2015:93) :

Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

6. Kerangka Konseptual

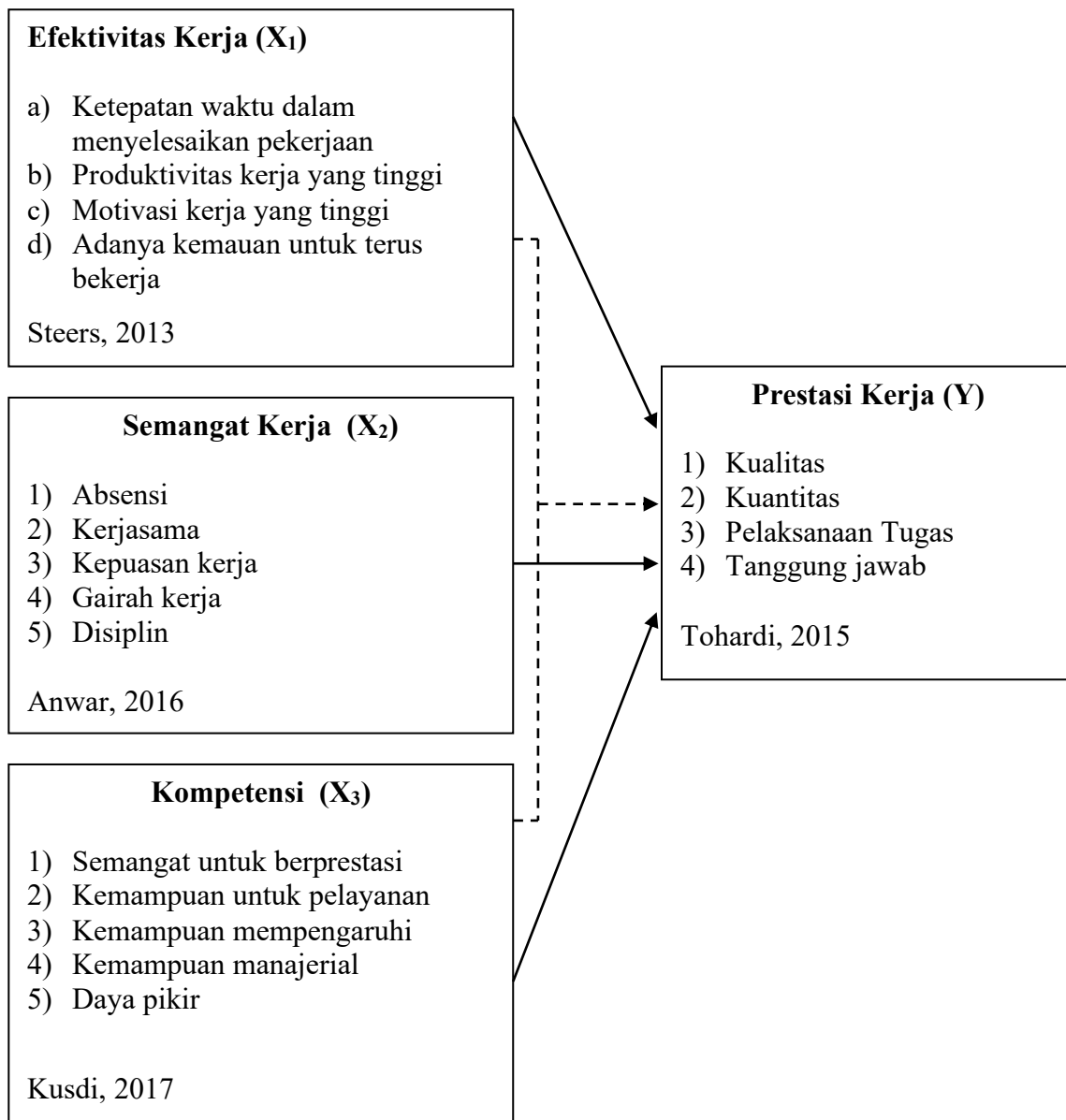
Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, 2017:60 kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan dan juga merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Fenomena dalam penelitian ini dapat dilihat dari penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tingkat penjualan yang berfluktuasi dan mengalami penurunan. Adapun beberapa variabel yang dikaitkan dalam penelitian ini yakni efektivitas kerja, semangat kerja, kompetensi dan prestasi kerja. Teori utama dalam penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting Theory*. Kajian empiris dalam penelitian ini berpedoman pada penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh: Anggelianota (2014), Hapsari (2011), Wijayanti (2014),

Kumentas (2014), Martana (2014), Mudastra (2014), Mintje (2015), Muminin (2015), Sudarma (2015).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menggambarkan kaitan

efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti kedalam bentuk model penelitian, seperti terlihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2020)

7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka digunakan model hipotesis untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H₁ : Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

H₂ : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung dengan Alamat Jl. Kecubung, Semarapura Kelod, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali. Adapun objek penelitian pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja (X_1), semangat kerja (X_2) dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas Kerja

Adapun indikator dari efektivitas kerja :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Produktivitas kerja yang tinggi
- c) Motivasi kerja yang tinggi
- d) Adanya kemauan untuk terus bekerja

2) Semangat Kerja

Adapun indikator dari semangat kerja :

- 1) Absensi
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Gairah kerja
- 5) Disiplin

Adapun indikator dari kompetensi :

- 1) Semangat untuk berprestasi
- 2) Kemampuan untuk pelayanan
- 3) Kemampuan mempengaruhi
- 4) Kemampuan manajerial
- 5) Daya pikir.

Adapun jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif. Serta Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampelnya adalah keseluruhan di PT. Nusantara Surya Sakti yang berjumlah 40 orang. Dengan metode

pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Sedangkan teknik analisis data ada pengujian instrumen, statistik deskriptif, statistik inferensial ada analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji f, uji t (t-test).

1. Uji Instrumen

a) Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek *pearson colleration* penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antar data dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Jika nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2014:121)

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Sebaliknya, jika koefisien alfa instrumen < 0.6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi (Sugiyono, 2013:206).

3. Statistik Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linear berganda (Sugiyono, 2014: 277).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang

memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal (Utama, 2014:99).

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:145) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Caranya dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Agar bebas multikolinearitas, nilai VIF harus lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* harus di atas 0,1.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:127), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel eksogen/bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel endogen/terikat. Untuk menguji kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan, nilai F dapat dihitung dengan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ (Ghozali, 2016: 96).

4) Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

5) Uji t (t-test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel eksogen secara individual dalam menerangkan variasi variabel endogen (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

8. Uji Instrumen

a) Uji validitas

Menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel efektivitas kerja (X1), semangat kerja (X2), kompetensi (X3) dan

prestasi kerja (Y) seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena semua instrumen penelitian memiliki $r \geq 0,3$. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisioner tersebut.

b) Uji reliabilitas

Menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *Chronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Statistik Deskriptif

1) Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dari 40 responden terdapat 27 orang (67,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang (32,5%) berjenis kelamin perempuan. Keadaan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 9 orang (22,5%) memiliki usia ≤ 20 tahun, 15 orang (37,5%) memiliki usia 21 – 30 tahun, dan 16 orang (40,0%) memiliki usia 31 – 40 tahun. Keadaan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung

3) Hasil Analisis Deskriptif

a) Efektivitas Kerja (X1)

Menunjukkan bahwa indikator 4c merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,05 dengan item pertanyaan yaitu saya meminta maaf atas kesalahan yang saya perbuat, hal ini mengindikasikan karyawan akan mengakui kesalahannya kepada rekan kerja maupun atasannya atas pekerjaan yang ia lakukan, sedangkan indikator 1b merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,68 dengan item

pertanyaan pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan, hal ini mengindikasikan masih ada karyawan yang belum melakukan pekerjaannya secara optimal hal ini menyebabkan kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

b) Semangat kerja (X2)

Menunjukkan bahwa indikator 5a merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,10 dengan item pertanyaan yaitu saya mengetahui bahwa kehadiran dalam bekerja merupakan kewajiban bagi karyawan hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah melaksanakan tata tertib yang diberikan perusahaan dan mampu memacu semangat kerja mereka, sedangkan indikator 6a merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,58 dengan item pertanyaan terdapat kekompakan bekerja sama dalam tim hal ini mengindikasikan belum terjadinya rasa kekompakan disaat karyawan melakukan kerja dan akan mampu mengurangi rasa semangat di dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kompetensi (X3)

Menunjukkan bahwa indikator 11a merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,05 dengan item pertanyaan saya memahami perilaku apa saja yang boleh ditampilkan di depan nasabah hal ini mengindikasikan karyawan telah mampu di dalam menjaga hubungan baik dengan

para konsumen, sedangkan indikator 12b merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,55 dengan item pertanyaan kemampuan/skill yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya hal ini mengindikasikan masih adanya karyawan yang belum memenuhi kompetensi kerjanya dan perlu diadakan sebuah pelatihan peningkatan kemampuan karyawan .

d) Prestasi kerja (Y)

Menunjukkan bahwa indikator 15c merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,03 dengan item pertanyaan yaitu saya tidak menunda-nunda pekerjaan hal ini menandakan karyawan akan bekerja secara optimal untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja , sedangkan indikator 16b merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,63 dengan item pertanyaan saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini mengindikasikan masih adanya karyawan yang belum menguasai pekerjaannya dan perlu ditingkatkan lagi.

3. Statistik Infrensial

1) Anaisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:45) analisis regresi linier (*Linear Regression Analysis*) adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*Independent Variables*) terhadap satu variabel terikat (*Dependent Variable*).

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.219	2.499		1.688	.100
Efektivitas Kerja	.306	.111	.291	2.754	.009
Semangat Kerja	.327	.092	.383	3.544	.001
Kompetensi	.299	.132	.350	2.270	.029

Sumber : Data diolah (2020)

Menunjukkan model persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 4,219 + 0,306 X1 + 0,327 X2 + 0,299 X3$

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstrandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.979

Sumber: Data diolah (2020)

Menunjukkan nilai *asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,979 yang berarti lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam model uji telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,210	4,772
X ₂	0,286	5,382
X ₃	0,291	5,936

Sumber: Data diolah (2020)

Menunjukkan, nilai VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel efektivitas kerja (X₁), semangat kerja (X₂), dan kompetensi (X₃) lebih kecil dari 10, begitu juga dengan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
X ₁	-1,009	0,320
X ₂	-0,873	0,388
X ₃	1,266	0,214

Sumber: Data diolah (2020)

Menunjukkan nilai probabilitas signifikansi variabel efektivitas kerja (X₁), semangat kerja (X₂), dan kompetensi (X₃) lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model ini.

3) Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	598.166	3	199.389	141.273	.000 ^b
Residual	50.809	63	1.411		
Total	648.975	66			

Sumber: Data diolah (2020)

Menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 141,051$ dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu efektivitas kerja (X₁), semangat kerja (X₂), dan kompetensi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa model *fit* dengan data observasinya.

4) Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.915	1.188

Sumber: Data diolah (2020)

menunjukkan hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,915 atau 91 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa varian variabel independen yaitu efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Sisa nilai sebesar 9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

5) Uji t (t-test)

Berdasarkan tabel 2 secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut:

- 1) Variabel efektivitas kerja memiliki nilai t sebesar 2,754 dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.
- 2) Variabel semangat kerja memiliki nilai t sebesar 3,544 dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.
- 3) Variabel kompetensi memiliki nilai t sebesar 2,270 dan nilai signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Hal ini mengindikasikan semakin baiknya efektivitas kerja yang dilakukan karyawan menandakan bahwa prestasi kerja karyawan itu semakin tinggi, efektivitas kerja didasarkan pada kontribusinya dalam pembuatan keputusan, kualitas informasi, evaluasi kinerja, pengendalian internal yang memfasilitasi transaksi perusahaan. Efektivitas kerja karyawan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, karyawan yang efektif dan memiliki dedikasi serta integritas yang tinggi merupakan suatu keharusan bagi sebuah perusahaan karena bagi perusahaan untuk

menghasilkan karyawan yang cerdas, kreatif, dan inovatif serta mempunyai motivasi tinggi sebagai tolak ukur perusahaan itu berjalan dengan baik.

2) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Hal ini mengindikasikan adanya rasa semangat kerja karyawan akan meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri. Artinya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Jika semangat kerja telah terbenam ada diri karyawan maka karyawan itu sendiri akan meraih prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu perusahaan atau organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemauan atau keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), jika disesuaikan

dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.
- 2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung agar selalu meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga mampu mendorong kinerja serta prestasi karyawan menjadi lebih baik lagi, selalu meningkatkan semangat kerja karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat dimanfaatkan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja individual.
- 2) Dalam Penelitian ini, menggunakan variabel efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap prestasi kerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel moderasi atau intervening dalam melakukan penelitian pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggelianita, 2014. Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Pada Hospital In Pakanbaru. *Jurnal* Vol 8 No 12 Pp 55-72

Antasari, K. C., & Sukartha, P. D. Y. Y. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354-369.

Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pt. Asdi Mahasartya Jakarta

Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).

Ghozali, Iman 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Kedua. Bagian Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Gozhali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan H. Masayu S.P. 2015. *Organisasi Dan Motivasi*, Bumi Aksara Jakarta

Haskas, Y. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Prestasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 3(1), 20-40.

Handoko, T.Hani, 2015. *Manajemen Personal*. Edisi Kedua : Bpfe. Yogyakarta

Hapsari, Yan, 2014. Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Jasa Harja Jakarta *Skripsi* Universitas Diponegoro Yogyakarta.

Heidjrahman 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju Bandung

Kumentas, 2014. Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi Dan Semangar

- Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Malang, *Skripsi* Universitas Merdeka Malang
- Kusdi, 2017. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Salemba Humanika. Jakarta
- Manullang, 2015. *Manajemen Personalialia*, Universitas Gajah Mads Bpfe Yogyakarta
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Mahennoko, A, A., 2011. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak", *Skripsi*, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Martana I Gede 2014. Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada *Jurnal Pt Pos Indonesia Malang*, *Artic Le/Download/26/26*
- Mindarti, C. S., & Puspitasari, E. (2012). Pengaruh Kinerja Auditor, Turnover Intentions, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Premature Sign-Off (Ditinjau Dari Goal Setting Theory). *Ncfb-V Fb-Uksw Ms-Surabaya*.
- Mulyadi, Moch. 2015 "Sistem Perencanaan Dan Manajemen. Sistem Pelipat. Edisi 2, Ganda Jakarta : Kiner Salemba Empat
- Mudastra, 2014, Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Air Manado
- Mumimin (2015) Pengaruh Semangat Kerja, Efektivitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Lingga Pertiwi Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gresik*.
- Munawir, S.2014 *Analisa Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta Liberty
- Mintje (2015) Pengaruh Efektivitas Kerja. Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Air Manado
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Penetapan Tujuan (Goal Setting) Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Agama Islam Pada Mahasiswa. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 12(1), 31-51.
- Sudarma (2015) Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dan Perusahaan Kopi Bubuk Cap Kupu-Kupu Di Singaraja. *Skripsi Universitas Udayana*. Denpasar
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Soelehan, Aan, And Iswandi Sukartaatmadja. (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga Smp Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok." *Jurnal Ilmiah Ranggagading (Jir)* 9.1 : 61-69.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada Pt. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113.
- Pasolong (2015) Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja *Jurnal* Pada Pemerintah Tabalong Di Tanjung Selatan

- Putri, M. A., Nuryanti, N., & Rifki, A. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Namawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pt. Raja Grafindo Persana Jakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Ke-26.
- Sunyoto, Moch 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit Bpfe.
- Tohardi A.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju Bandung
- Usman Moch, 2015. Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Pada Kantor Catatan Sipil Seragen Administrasi Bisnis Student *Jurnal Ub. Ac Idw/..Ele/*
- Umar H. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit. Pt. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wardani, A. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Wijayanti, 2014. Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Gudang Garam Tbk. Makassar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Hassanuddin Makasar*