

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KEPRI, TANJUNGPINANG**

Yuliana<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Firmansyah Kusasi<sup>3</sup>  
170461201007@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of Work Spirit, Work Skills and Quality of Work Life on Employee Performance at the Tirta Kepri Regional Drinking Water Company (PDAM), Tanjungpinang. The population in this study were 112 employees using non-probability sampling, namely a conditional sampling technique (purposive sampling). The criteria used as samples in this study are permanent employees who work at PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang, so the number of samples is 98 respondents. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, the validity and reliability tests were carried out. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The study was conducted using SPSS version 25. The results showed that partially the variables of Work Spirit (X1), Work Skills (X2), and Quality of Work Life (X3) had a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the F test show that the Fcount of 14,113 with Ftable of 2.83 identifies that the variables of Work Spirit (X1), Work Skills (X2), and Quality of Work Life (X3) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 47.8% of the Employee Performance variable was influenced by the variable 56,1% Work Spirit (X1), Work Skills (X2), and Quality Of Work Life (X3). The remaining 49,3% is influenced by other factors that are not explained in this study.*

***Keywords : Morale, Job Skills, Quality Of Work Life and Employee Performance***

**I. Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk menerapkan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara baik dan benar bahkan dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar menciptakan kinerja yang terbaik. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu bersaing dengan para kompetitornya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dan merupakan kunci pokok dalam setiap kegiatan perusahaan maupun organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Untuk memajukan suatu perusahaan, pasti ada dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi yang ada di dalam wilayah sekitar perusahaan itu sendiri. Diharapkan dengan adanya pengembangan usaha tersebut akan terus merangsang dalam pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional.

Mengacu pada peningkatan kinerja karyawan maka peneliti memilih untuk meneliti di salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yaitu Perusahaan daerah air minum (PDAM) yang bergerak dalam bidang infrastruktur. PDAM merupakan perusahaan yang dikelola oleh pihak pemerintahan yang hampir seluruh daerah kabupaten dan kota di Indonesia dalam rangka penyediaan air minum yang layak bagi masyarakat. Perusahaan yang bergerak pada penyediaan pemberian jasa dan penyediaan air minum untuk kepentingan umum guna meningkatkan pendapatan daerah. Salah satunya PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang tepatnya di provinsi Kepulauan Riau, yang juga memberikan pelayanan untuk memperoleh air minum yang memenuhi syarat- syarat kesehatan secara adil dan merata.

Untuk tercapainya suatu kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat dalam berkerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan juga beraktivitas dalam melakukan pekerjaannya Hasibuan dalam Nasation (2019). Peneliti menganalisa kinerja karyawan PDAM kurang semangat dalam bekerja, hal ini secara langsung peneliti survey terhadap beberapa karyawan PDAM yang berkaitan dengan semangat kerja adalah terjadinya kemalasan pada beberapa orang karyawan. Seperti menunda pekerjaan pada saat jam kerja, tingkat absensi yang tinggi baik itu cuti, izin maupun absen tanpa alasan yang jelas.

Tidak hanya dalam semangat kerja, keterampilan kerja juga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Chaerudin, et al (2020:187) Keterampilan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menggunakan akal pikiran, ide kreativitas dalam mengerjakan, mengubah dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil keterampilan tersebut. Peneliti juga menganalisa bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang hanya sebatas keahlian khusus dibidang yang karyawan tepati saja, tetapi karyawan tidak memiliki keterampilan dibidang yang lain. Karyawan masih perlu meningkatkan semangat kerja, keterampilan melalui pelatihan karena masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, dikarenakan kemampuan setiap karyawan yang berbeda-beda dan juga masih ada kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi di lapangan kerja serta lingkungan kerja baru yang belum dikuasai karyawan.

Menurut Robbins dalam Suyasa et al (2018:85), *Quality of work life* adalah sebuah proses dalam organisasi dalam merespons kebutuhan karyawannya dengan membuat sebuah mekanisme yang mengizinkan karyawan mengambil keputusan untuk merancang kehidupan kerja karyawan itu sendiri. Peneliti menganalisa bahwa *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja di PDAM masih perlu di tingkatkan, baik itu secara alat atau sarana, dan lingkungan kerja yang belum maksimal. Pada saat pelatihan hanya karyawan terpilih yang bisa mengikuti pelatihan tersebut, oleh karena itu pertumbuhan dan pengembangan yang tidak seimbang akan menyebabkan keadaan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal dan tingkat kepuasan karyawan yang masih relatif.

Selain itu fenomena yang peneliti dapatkan dalam hal pelayanan PDAM kepada konsumen yang masih kurang dalam bentuk melayani. Hal ini ditunjukkan dengan pelayanan PDAM sendiri masih ada daerah yang seharusnya dapat mengalir selama 24 jam tetapi belum di penuhi dan juga terdapat berbagai komentar atau ulusan negatif dari konsumen. (pdamtirtakepri.go.id,2020). Tentunya fenomena tersebut disebabkan karena karyawan yang kurang semangat dalam malakukan pekerjaan, keterampilan kerja yang masih harus diperbaiki dan juga *Quality of work life* yang harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. faktor tersebut antara lain Semangat kerja, Keterampilan kerja dan *Quality Of Work Life*. Hal yang sama juga disoroti yaitu peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan

PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan dengan judul : **“Pengaruh Semangat Kerja, Keterampilan Kerja dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri, Tanjungpinang.”**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang?
2. Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang?
3. Apakah *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang?
4. Apakah Semangat kerja, Keterampilan kerja dan *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang?

### **Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, keterampilan kerja dan *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.

## **II. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang sebanyak 112 orang karyawan. jumlah sampel yang digunakan adalah 98 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan *Nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). Kriteria yang dijadikan sampel dipenelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang. Teknik pengumpulan data dengan angket atau kuesioner. Sub indikator selanjutnya menjadi titik tolak untuk membuat saat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berikut tingkatan dalam skala *likert* :

Tabel 1. Skala Likert pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5

2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono : 2019:147)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis liner berganda dan uji hipotesis dengan tingkat signifikan 5% dan menggunakan SPSS versi 25.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat Kerja (X1)	98	14	20	17,82	1,707
Keterampilan Kerja (X2)	98	10	25	21,63	2,852
Quality Of Work Life (X3)	98	13	25	20,46	3,133
Kinerja Karyawan (Y)	98	14	25	20,70	2,880
Valid N (listwise)	98				

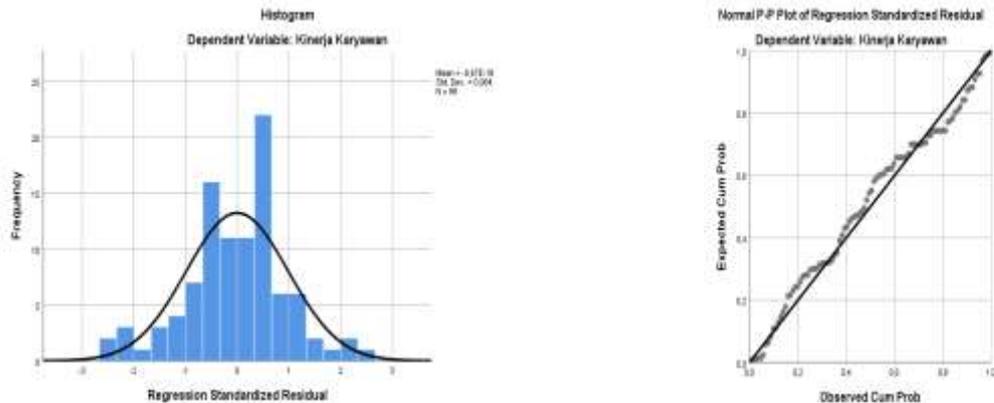
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 2 diatas diketahui bahwa pada variabel semangat kerja, jawaban minimum responden 14 dan maksimum 20, dengan rata-rata total jawaban 17,82 dan standar deviasi 1,707. variabel keterampilan kerja, jawaban minimum responden sebesar 10 dan maksimum 25, dengan rata-rata 21,63 dan standar deviasi 2,852. variabel *quality of work life*, jawaban minimum responden 13 dan maksimum 25, dengan rata-rata 20,46 dan standar deviasi 3,133. variabel kinerja karyawan, jawaban minimum responden 14 dan maksimum 25, dengan rata-rata 20,70 dan standar deviasi 2,880.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:107) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Dari pernyataan berikut dapat kita simpulkan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kusioner dapat dikatakan *reabel* apabila *cronbach's alpha* >0,60 dan dikatakan tidak *reabel* apabila *cronbach's alpha* < 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1968 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel semangat kerja, keterampilan kerja, *quality of work life* dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu > 0,60 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25

Gambar 1 & 2  
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan nilai signifikan diatas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87851772
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,069
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

( Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25)

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2019:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

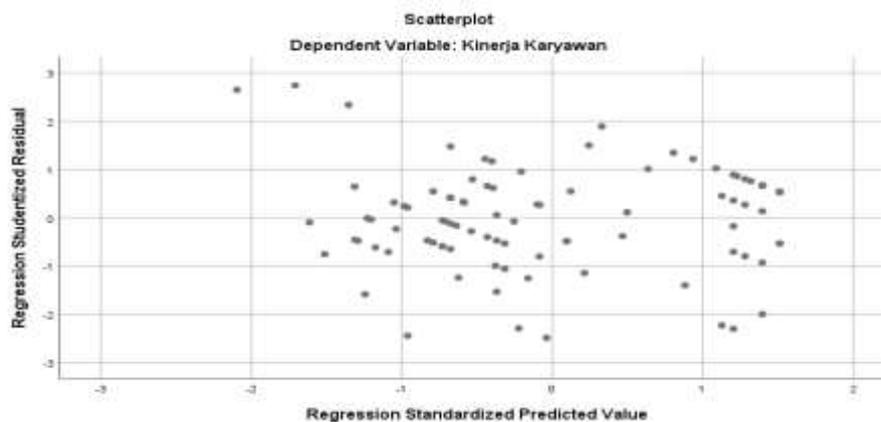
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja (X1)	,621	1,611
	Keterampilan Kerja (X2)	,522	1,915
	Quality Of Work Life (X3)	,542	1,847

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25,0 (2021)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel Semangat kerja, keterampilan kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,888	1,281		,693	,490
	Semangat Kerja (X1)	,082	,089	,120	,925	,357
	Keterampilan Kerja (X2)	-,043	,058	-,106	-,746	,457
	Quality Of Work Life (X3)	,002	,052	,006	,042	,966

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), *Quality of Work Life* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun model persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y = Variabel dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$  = Koefisien regresi  
 $X_1, X_2, X_3, X_4$  = Variabel Independen  
 $e$  = Standard error

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,120	2,068		,058	,954
	Semangat Kerja (X1)	,420	,144	,249	2,915	,004
	Keterampilan Kerja (X2)	,368	,094	,364	3,915	,000
	Quality Of Work Life (X3)	,251	,084	,273	2,990	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,120 + 0,420 \text{ Semangat Kerja (X1)} + 0,368 \text{ Keterampilan Kerja (X2)} + 0,251 \text{ Quality Of Work Life (X3)} + e$$

**Uji Hipotesis**  
**Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Tabel 7. Hasil uji t secara parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,120	2,068		,058	,954
Semangat Kerja (X1)	,420	,144	,249	2,915	,004
Keterampilan Kerja (X2)	,368	,094	,364	3,915	,000
Quality Of Work Life (X3)	,251	,084	,273	2,990	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 25

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 7 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Semangat Kerja (Hipotesis 1)

Variabel Semangat kerja dengan nilai sig 0,004 dan nilai  $t_{hitung}$  2,915. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,915 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga Semangat Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Variabel Keterampilan Kerja (Hipotesis 2)

Variabel Keterampilan kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  3,915. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,915 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga Keterampilan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Variabel *Quality Of Work Life* (Hipotesis 3)

Variabel *Quality Of Work Life* dengan nilai sig 0,004 dan nilai  $t_{hitung}$  3,582. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,990 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga *Quality Of Work Life* (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,122	3	154,041	42,302	,000 <sup>b</sup>
	Residual	342,296	94	3,641		
	Total	804,418	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Sata Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan nilai  $F_{hitung}$  42,302. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05$ ,  $df=k;n-k-1$  maka  $df=3;94$ ) didapat  $F_{hitung}$  42,302 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,70 ( $42,302 > 2,70$ ). Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang menunjukkan bahwa semangat kerja, keterampilan kerja dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 <sup>a</sup>	,574	,561	1,908

a. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life, Semangat Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Output Satu Olahan SPSS Versi

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,561 (56,1%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu semangat kerja, keterampilan kerja dan *Quality of work life* memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9 % ( $100\% - 56,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja.

## IV. Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis kesatu dimana variabel semangat kerja dengan nilai sig 0,004 dan nilai  $t_{hitung}$  2,915. Ini berarti nilai sig lebih kecil dan taraf signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,915 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa semangat kerja di PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang terjalin dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito Aditia Darma Nasution (2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indayani B (2020), yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

### Pengaruh Variabel Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis kedua dimana variabel keterampilan kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  3,836. Ini berarti nilai sig lebih kecil dan

taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,915 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan kerja pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang sebagian karyawannya sudah memiliki keterampilan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, dan Jepri Apriyan (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dan diperkuat dengan hasil penelitian Aji Mulyana, Sukomo, dan Rony Marsiana Suhendi (2019), menyatakan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis.

### **Pengaruh Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis ketiga dimana variabel *Quality Of Work Life* dengan nilai sig 0,004 dan nilai  $t_{hitung}$  2,990. Ini berarti nilai sig lebih kecil dan taraf signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,990 > 1,985$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga *Quality Of Work Life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Quality of work life* pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang berjalan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mulfti Hadzar Al Hawasyi, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2019), menyatakan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi PR. Trubus Alami Sideroje Kab. Malang. Dan diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pratiwi Irmayanthi dan Ida Bagus Ketut Surya (2020), yang menyatakan bahwa *quality of work life* dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours & Travel Bali.

### **Pengaruh Semangat Kerja, Keterampilan Kerja dan *Quality of Work Life* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  42,302 dengan  $F_{tabel}$  2,70. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 5\%$ ,  $df = 94$ ) didapat  $F_{hitung}$  42,302 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,70 ( $42,302 > 2,70$ ). Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang menunjukkan bahwa semangat kerja, keterampilan kerja, dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito Aditia Darma Nasution (2019) yang menyatakan bahwa pengujian secara simultan menunjukkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Simpulan penelitian sejalan dengan Aji Mulyana, Sukomo, dan Rony Marsiana Suhendi (2019), yang menyatakan Keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tanjung Mulya

Kecamatan Panumbangan Ciamis dan simpulan penelitian sejalan yang dilakukan oleh Nur Ainun (2019), menyatakan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul pengaruh semangat kerja, keterampilan kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kepri, Tanjungpinang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2,915 > 1,985$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,004 < 0,05$
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $3,915 > 1,985$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2,990 > 1,985$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,004 < 0,05$
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa semangat kerja, keterampilan kerja, dan *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kepri, Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $43,302 > 2,70$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

## VI. Daftar Pustaka

- Ainun, Nur. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAN) Bengkulu.
- B, Indiyani. 2020. *Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar*. Management Development and Applied Research Journal. Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2020. ISSN:2654-4504. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>
- Dadang. 2020. *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Dadang, Andi Masse. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor)*. Jurnal Gema Kampus, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak Edisi Vol.13 No.1 Tahun 2018.
- Dewi, Citra Astrining dan Widiastuti, Ni Putu. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Grammes Jewelry Kerobokan*. Majalah

Ilmiah Widyacakra Volume 1 No. 1 April 2020. STIE Bali International Institute of Tourism Management.

Chaerudin, Ali., Rani, H.I., & Alicia, Velma. 2020. *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV Jejak.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*.

Ginting, Febby Novianti. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Medan Area.

Halawa, Walinus. 2019. *Pengaruh Keterampilan dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Hawasyi, M.M.H.A., Sunaryo, H., & ABS, M.K. 2019. *Pengaruh Employee Engagement dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidoarjo Kab. Malang)*. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma website: [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email:e.jrm.feunisma@gmail.com).

<https://pdamtirtakepri.go.id> diakses 15 November 2020 pukul 17.55.

Irmayanthi, N.P.P dan Surya, I.B.K. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. E Jurnal Manajemen, Vol.9, No.4, 2020:1572-1593 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p171572>.

Iqbal, Irfan dan Suwanto. 2019. *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro*. Jurnal Simplex Vol. 2 No. 3 Desember 2019.

Lengkong, F., Lengkong, V.P.K., & Taroreh, R.N. 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 281 – 290, ISSN 2303-1174.

Lubis, Lisma Wati. 2020. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh.

Marlina, Nani. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sumsel Syariah Palembang*. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang.

Masfufah. 2020. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan*. Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA) Volume 1, No.2, Maret 2020 ISSN 5715-9094.

Mulyana, A., Sukomo., & Suhendi, R.M. 2019. *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan*

*Panumbangan Ciamis*). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Galuh, Volume 1, Nomor 3 September 2019.

- Nasution, D.A.D. 2019. *Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis Universitas Pembangunan Pasca Budi, Indonesia 5 (1) Mei. ISSN 2443-3071 (Print) ISSN 2503-0337 (Online).
- Nur'aeni dan Fitrohaeni, Fitri. 2020. *Pengaruh Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Frontliner di BPRS Harum Hikmanugraha Wilayah Garut*. Jurnal Shidqia Nusantara Universitas Islam Nusantara Vol. 1 No. 1 Maret 2020.
- Oley, Roen F., Saerang, D,P,E., & Pandowo, M. (2019). *Analyzing The Effect of Work Discipline and Employee Morale on Employee Performance PT. Bank Sulutgo*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal.351-360 ISSN 2303-1174.
- Sumiati., Ardiana, I,D,K,R., & Pratiwi, A,K. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality of work life (QWL) terhadap Organization Citizenship Behivor (OCB) dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur*. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, April 2018, Vol.05 No.01, hal.24-36.
- Sari, V.N., Sari, M.W., & Apriyan, J. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. JIM UPB Vol 7 No.1 2019, P-ISSN:2337-3350 E-ISSN:2549-9491.
- Suyasa, P.T.Y.S., Sari, Emalia., & Putra, Prima.R.I. 2018. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rosa Anggraini W.R, Rosidi, M. E., & Dewi, N.N. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Rama Emerald Multi Sukses*. Vol. 1, No 1, Tahun 2019 ,ISSN: 2622-6367 (ONLINE) IQTISHADEquity, Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen.