



**ANALISIS KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK KANTOR
CABANG MEDAN THAMRIN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

APRIANI SIMANJUNTAK
1525310915

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Karyawan merupakan ujung tombak suatu perusahaan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 41 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Pengalaman, Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Employees are the spearhead of a company, it should be very cared for and managed professionally, so as to be able to provide a positive contribution to the company through increasing employee work productivity. An important factor in the success of an organization is that there are employees who are capable and skilled and have high morale, so that a satisfying work can be expected. In fact, not all employees have the ability and skills and work spirit in accordance with organizational expectations. An employee who has the ability in accordance with the expectations of the organization, sometimes does not have high morale so that its performance is not as expected. Furthermore, work experience is related to the ability and skills of employees in carrying out the tasks assigned to them. The more experience you have, the more skilled you are in carrying out your work. This study aims to determine whether work ability and experience through work competencies affect employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Thamrin Medan Branch Office. The data analysis technique used is causal associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Medan Thamrin Branch Office, and sampling based on saturated samples of 41 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results of the study show that work ability and experience through work competencies affect employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Thamrin Medan Branch Office.

Keywords : Work Ability, Experience, Work Competence and Work Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kemampuan Kerja	10
2. Pengalaman Kerja	14
3. Kompetensi	17
4. Produktivitas Kerja	24
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	60
4. Pengujian Asumsi Klasik.....	64

	5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	68
	6. Analisis Jalur.....	72
	7. Uji Mediasi.....	74
	B. Pembahasan.....	75
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	77
	B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	48
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	49
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	49
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	50
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	51
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.1}	51
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.2}	52
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.3}	52
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.4}	53
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.5}	54
Tabel 4.15 Pernyataan Z.1	54
Tabel 4.16 Pernyataan Z.2	55
Tabel 4.17 Pernyataan Z.3	55
Tabel 4.18 Pernyataan Z.4	56
Tabel 4.19 Pernyataan Z.5	57
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1	57
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2	58
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3	59
Tabel 4.23 Pernyataan Y.4	59
Tabel 4.24 Pernyataan Y.5	60
Tabel 4.25 Uji Validitas X ₁ (Kemampuan Kerja).....	61
Tabel 4.26 Uji Validitas X ₂ (Pengalaman).....	61

Tabel 4.27 Uji Validitas Z (Kompetensi Kerja).....	62
Tabel 4.28 Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	62
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas X ₁ (Kemampuan Kerja).....	63
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas X ₂ (Pengalaman).....	63
Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Z (Kompetensi Kerja).....	64
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	64
Tabel 4.33 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.34 Uji Simultan Kompetensi Kerja.....	68
Tabel 4.35 Uji Simultan Produktivitas Kerja.....	68
Tabel 4.36 Uji Parsial Kompetensi Kerja	69
Tabel 4.37 Uji Parsial Produktivitas Kerja	70
Tabel 4.38 Uji Determinasi	71
Tabel 4.39 Analisis Jalur Persamaan I	72
Tabel 4.40 Analisis Jalur Persamaan II.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	67
Gambar 4.4 Analisis Jalur	74

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian skripsi. Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Strata-1 Fakultas Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang mengangkat masalah **Analisis Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.**

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Anggiat Maju Simanjuntak dan Ibunda Rosmery Simatupang serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Winda Selviana Simanjuntak (Kakak) Dery Christiawan Simanjuntak (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Oktober 2018

Penulis

Apriani Simanjuntak

1525310915

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Daft (2015:78), “Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan”.

Dessler (2013:45) “menyatakan karyawan merupakan ujung tombak suatu perusahaan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan”. Menurut Gomes (2013:91), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi”. Menurut Gomes (2013:92) “produktivitas kerja karyawan merupakan pondasi kinerja organisasi”. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu

hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Daft (2015:80), “Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan”.

Menurut Dessler (2013:46), “Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam di berbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, pengalaman dan kompetensi kerja, sehingga menuntut karyawan yang berkualitas dan professional”. Menurut Gomes (2013:103), “kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki”.

Daft (2015:85) “menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan”. Menurut Dessler (2013:49) “mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah

semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Kemudian menurut pendapat Handoko (2013:77), “tingkat produktivitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan”.

Selanjutnya menurut Gibson (2014:90), “yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki perusahaan menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan”. Menurut Hariandja (2013:35), “Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan produktivitas kerja karyawan”.

Selanjutnya pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:67), “pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi”. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil

dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan memiliki kapasitas yang tinggi baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Hasibuan (2013:72), “mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja”.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin, merupakan salah satu bank milik pemerintah dan bergerak di bidang jasa, dimana visinya yaitu menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Berdasarkan pra survey terdapat fenomena pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yaitu pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah masih kurang, dimana karyawan masih

belum tanggap dalam menyelesaikan masalah nasabah yang dilihat dari beberapa nasabah yang komplain, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan masih kurang. Kurangnya pengalaman kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari sikap karyawan yang sulit dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya. Kurangnya kompetensi kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri dan karyawan melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, baru karyawan tersebut mau bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah masih kurang, dimana karyawan masih belum tanggap dalam menyelesaikan masalah nasabah yang dilihat dari beberapa nasabah yang komplain, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan masih kurang.

- b. Kurangnya pengalaman kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari sikap karyawan yang sulit dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya.
- c. Kurangnya kompetensi kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri dan karyawan melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, baru karyawan tersebut mau bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin?
2. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu :

- a. Bagi perusahaan
Sebagai informasi dan masukan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening*.
- b. Bagi peneliti
Sebagai pengalaman dan menjadi sumber pengetahuan baru untuk peneliti dalam memperluas wawasan mengenai analisis kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening*.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan bacaan atau referensi yang dapat membantu bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai objek yang sama di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nuryanto (2017), yang berjudul: “pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu kompetensi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu kemampuan kerja dan pengalaman, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kompetensi kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 24 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 41 karyawan/responden.

4. **Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:84), “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan”.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga

kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan

karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86) “untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi” :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor”:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut” :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Gibson (2014:103), “Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula”.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2013:75), “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Hariandja (2013:41), “mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Handoko (2013:78), “pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan

yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

3) Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- 1) Lama waktu/ masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tandap-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi menurut *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Wibowo (2015:112), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan menurut Dharma (2014:86), “kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan”.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Menurut Mangkunegara (2016:88) “kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan”.

b. Manfaat Kompetensi

Menurut Hutapea (2013:99), “kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk”:

1) Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi nonteknis/perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan

sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Designing and Development*).

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi menjadi organisasi yang produktif dan kreatif apabila memiliki karyawan yang berkompetensi unggul.

5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Company Culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (*culture*). Pembentukan nilai budaya produktif perusahaan akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7) Penilaian potensi karyawan (*Employee's Assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

8) Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

c. Indikator Kompetensi

“Adapun yang menjadi indikator karakteristik seseorang karyawan yang memiliki kompetensi unggul menurut Hutapea (2013:101)”, yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu

yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3) Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Handoko (2013:122), “mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu”:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang

cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja di pandang sebagai konsep, filosofis, merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk

meningkatkan mutu kehidupan. Dimana kehidupan hari ini harus lebih baik dari mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat, dan teknologi. Secara umum, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Menurut Siagian (2014:54), “produktifitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia”.

Menurut Wibowo (2015:241), “produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2014:7), “menguraikan bahwa produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata

productive yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create; creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu”.

Secara sederhana produktivitas organisasi dapat diartikan terwujudnya sasaran atau tujuan dari suatu organisasi dengan cepat dan tepat dengan menggunakan berbagai sumber daya yang ada.

Jadi produktivitas dalam organisasi kerja yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan suatu yang bersifat materil dan non materil, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Kemudian pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap yang memandang hari depan secara optimis dengan penuh keyakinan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin hasilnya, artinya ada suatu peningkatan kepada arah yang lebih baik dan sempurna.

Sedangkan menurut Wibowo (2015:243), “bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu” :

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.

- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran / tujuan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator untuk melihat maju tidaknya sebuah organisasi, baik organisasi ekonomi maupun non ekonomi. Produktivitas yang tinggi baik melalui angka statistika merupakan salah satu wujud dari kemajuan organisasi itu. Kita dapat berasumsi bahwa produktivitas yang rendah merupakan cerminan dari lambannya kemajuan organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas itu disorot dari dimensi Nasional (makro) ataupun dari dimensi organisasi (mikro). Secara makro, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut bisa berupa:

- 1) Status Sosial Ekonomi
- 2) Kualitas Fisik
- 3) Kualitas Non Fisik
- 4) Tehnostruktur
- 5) Peraturan Birokrasi
- 6) Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013 : 40), “menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tersebut dari dimensi yang memperhitungkan unsur teknik dan informasi. Faktor-faktor tersebut dikelompokan kedalam” :

- 1) Iklim Ekonami
- 2) Pasar
- 3) Perubahan
- 4) Masyarakat

- 5) Upah
- 6) Informasi
- 7) Teknologi

Kopelmen (2013 : 27), “menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dimensi makro yang di duga berpengaruh secara cukup berarti terhadap penurunan tingkat pertumbuhan produktivitas, yaitu”:

- 1) Berkurangnya intensitas modal
- 2) Berkurangnya pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan
- 3) Perubahan komposisi angkatan kerja dan perekonomian
- 4) Perubahan dalam nilai dan sikap sosial

Menurut Mulyono (2013: 29), “faktor iklim ekonomi, pasar dan perubahan adalah faktor eksternal dan cenderung dilihat sebagai variabel yang tidak dapat dikendalikan, sedangkan faktor organisasi, masyarakat, informasi dan teknologi adalah variabel – variabel internal dan oleh karena itu harus berada dalam kendali organisasi yang bersangkutan”.

Dari tinjauan yang lebih makro, yang dikutip oleh Mulyono (2013:30), “menyoroti partial produktivitas yang tekanannya pada” :

- 1) Tingkat efisiensi dari hasil pekerjaan yang senyatanya, yang biasanya direleksikan oleh rasio luaran disbanding masukan
- 2) Tingkat efisiensi fisik, yaitu ukuran dari suatu pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Dijelaskan lebih lanjut, bahwa tujuan dari kedua tingkat efisiensi ini dimaksudkan sebagai indikasi dimana para pekerja dapat lebih cepat karena keterampilan atau keahliannya, dan bukan kerena dia bekerja lebih keras. Di

samping itu, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas juga tidak terlepas dari keterkaitannya dengan persoalan kesehatan, keselamatan dan kesenangan kerja. Faktor – faktor ini biasanya faktor yang bersifat manusiawi dan ergonomics.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2015:255), “Dari uraian yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Kemudian dalam penelitian ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain:

1) Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian, anantara lain bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Selain itu dikatakan juga bahwa prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* Definisi lain dari prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Di dalam pelaksanaan operasional disuatu organisasi tidak cukup mengandalkan pegawainya, perkembangan organisasi tersebut juga menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan, sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif yang meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya kuantitas pekerjaan, dituntut juga adanya kualitas kerja para pegawai. Untuk itu perlu diperhatikan sarana dan prasarana sebagai pendukung dari pada kerja pegawainya sehingga tercapai kualitas kerja yang baik. Adapun sarana dan prasarana tersebut yakni : penggunaan teknologi canggih, kebutuhan-kebutuhan pegawai, serta memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong agar kerja dari pada pegawainya dapat semaksimal mungkin.

3) Kualitas Kerja

Kualitas banyak dianalogikan dengan mutu suatu barang atau jasa lainnya. Hal yang sama berlaku juga bagi organisasi ekonomi maupun pemerintahan. Para pegawai di kantor pemerintahan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas – tugasnya. “ Kualitas “ bagi hampir semua orang tampaknya kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu

berkualitas setinggi mungkin. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan dengan bekerja di dalam organisasi.

4) Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud: pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh dengan semangat, memenuhi peraturan yang ada. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyono (2013: 32), “yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok atau kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui satu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu”.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Hasil Penelitian
1	Nuryanto (2017)	Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui.	Kompetensi (X) Produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Prahesti (2017)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan	Kemampuan (X ₁)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang).	Motivasi (X_2) Kinerja (X_3) Produktivitas kerja (Y)	produktivitas kerja.
3.	Itafia (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.	Pengalaman Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2018

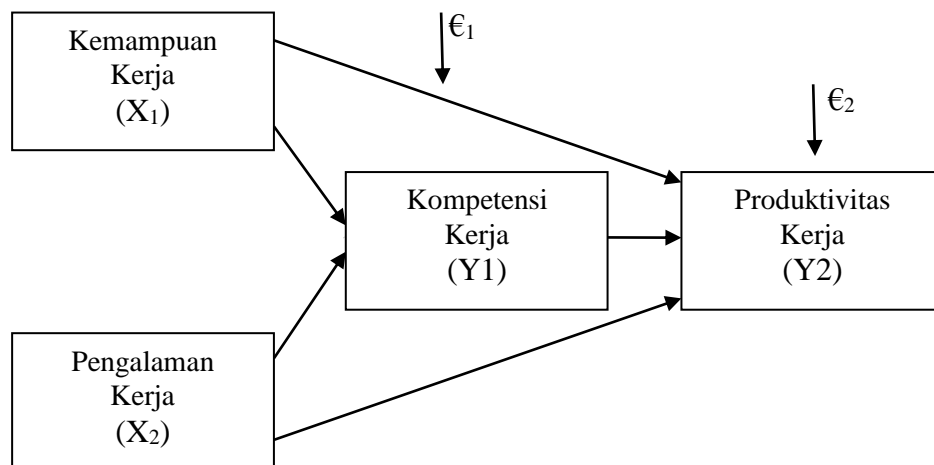
C. Kerangka Konseptual

Menurut pendapat Handoko (2013:77), “tingkat produktivitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:67), “pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya”. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka

penguasaan keterampilan semakin meningkat dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2013:72), “mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja”.

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2018)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja dan pengalaman secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.
2. Kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian kuantitatif, suatu metode yang mengkaji urutan sebab akibat antara sejumlah variabel dalam suatu model penelitian disebut metode *path analysis* (analisis jalur). Pemikiran sebab akibat memainkan peranan atau aturan yang sangat penting di mana *path analysis* diaplikasikan, maka dengan menampilkan unsur-unsur *path analysis* penerapan analisis korelasi di antara sesama variabel berdasarkan urutan pengaruhnya, akan memberikan gambaran betapa pentingnya analisis jalur ini untuk diketahui oleh peneliti. Menurut Sudaryono (2013:391), “Tujuan analisis jalur adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),
Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2018 sampai dengan
Agustus 2018, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Februari,2018			Maret,2018			September,2018			Oktober,2018		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2018)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu: variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kompetensi kerja (Y_1), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja (Y_2).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Angket
Kemampuan Kerja (X_1)	Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Sunyoto, 2013:84).	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja	Likert
Pengalaman Kerja (X_2)	Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut	1. Gerakan mantap dan lancar 2. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda	Likert

	dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Hasibuan, 2013:75).	3. Bekerja dengan tenang	
Kompetensi Kerja (Y ₁)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2015:112).	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap kerja	Likert
Produktivitas Kerja (Y ₂)	Hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. (Wibowo, 2015:241).	1. Prestasi kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas kerja 4. Disiplin kerja	Likert

Sumber: Penulis (2018)

Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala *Likert*. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Penting	5
2	Penting	4
3	Netral	3
4	Tidak Penting	2
5	Sangat Tidak Penting	1

Sumber : Situmorang (2014:6)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yaitu sebanyak 41 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 41 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin secara langsung, yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini juga yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan atau pandangannya terhadap kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

2. Metode wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi apakah responden yang ditemui adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari instrumen yang digunakan.

- a. Menurut Triton (2014), “Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item yang diajukan dalam daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam hal ini untuk menilai kevalidan masing-masing item-item pertanyaan yang diajukan tersebut dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari masing-masing point pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.
- b. Menurut Triton (2014), “Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan

disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu item variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach.s Alpha $> 0,60$ ”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Santoso (2013), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Santoso (2013), “Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Santoso (2013), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang diformulasikan oleh peneliti pada penge-tahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan”. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur persamaan struktural dengan rumus :

a. $Y_1 = P_1X_1 + \epsilon$

b. $Y_1 = P_1X_2 + \epsilon$

c. $Y_1 = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon$

d. $Y_2 = P_3X_1 + \epsilon$

e. $Y_2 = P_3X_2 + \epsilon$

f. $Y_2 = P_3Y_1 + \epsilon$

g. $Y_2 = P_3X_1 + P_3X_2 + P_1Y_1 + \epsilon$

h. Persamaan path analisis (pertama)

$$Y_1 = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$$

i. Persamaan path analisis (kedua)

$$Y_2 = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

X_1 = Kemampuan Kerja (*Exogenous Variabel*)

X_2 = Pengalaman Kerja (*Exogenous Variabel*)

Y_1 = Kompetensi Kerja (*Intervening Variabel*)

Y_2 = Produktivitas Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah kompetensi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis untuk pengujian mediasi adalah:

- a. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya kompetensi kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya kompetensi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

- b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya kompetensi kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya kompetensi kerja menjadi variabel yang memediasi antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	68.3	68.3	68.3
	Perempuan	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 68.3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	11	26.8	26.8	26.8
	31 - 40 Tahun	30	73.2	73.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 73.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	18	43.9	43.9	43.9
S1	23	56.1	56.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 11 Bulan	16	39.0	39.0	39.0
1 - 2 Tahun	18	43.9	43.9	82.9
2 - 3 Tahun	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 43.9% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu kemampuan kerja dan pengalaman, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kompetensi kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 41 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.5
Saya Memiliki Kemampuan Untuk Menganalisa Informasi Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	41.5
Setuju	16	39.0	39.0	80.5
Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19.5%), setuju sebanyak 16 orang (39.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 4 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.6
Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	56.1
Setuju	15	36.6	36.6	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 15 orang (36.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 7 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Tabel 4.7
Pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	51.2
Setuju	17	41.5	41.5	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 5 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.

Tabel 4.8
Pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	51.2
Setuju	14	34.1	34.1	85.4
Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.6%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.9
Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	56.1
Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.

b. Variabel X₂ (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.10
Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	43.9
Setuju	13	31.7	31.7	75.6
Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (24.4%), setuju sebanyak 13 orang (31.7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%) dan sebanyak 7 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 13 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.11
Saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	34.1
Setuju	19	46.3	46.3	80.5
Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19.5%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.

Tabel 4.12
Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
Ragu-Ragu	4	9.8	9.8	17.1
Setuju	21	51.2	51.2	68.3
Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (31.7%), setuju sebanyak 21 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.

Tabel 4.13
Karyawanyang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
Tidak Setuju	4	9.8	9.8	14.6
Ragu-Ragu	6	14.6	14.6	29.3
Setuju	19	46.3	46.3	75.6
Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (24.4%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.6%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 2 orang (4.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawanyang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.

Tabel 4.14
Saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	22.0	22.0	22.0
	Setuju	13	31.7	31.7	53.7
	Sangat Setuju	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (46.3%), setuju sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.

c. Variabel Z (Kompetensi Kerja)

Tabel 4.15
Saya berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
	Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	70.7
	Setuju	11	26.8	26.8	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.16
Saya dapat memberikan ide yang bersifat membangun dan berorientasi ke depan dalam bekerja.
Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	46.3
Setuju	19	46.3	46.3	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%) ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%) dan sebanyak 8 orang (19.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya dapat memberikan ide yang bersifat membangun dan berorientasi ke depan dalam bekerja.

Tabel 4.17
Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan tepat.

Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	51.2
Setuju	20	48.8	48.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (48.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 6

orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan tepat.

Tabel 4.18
Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan sopan.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	61.0
Setuju	11	26.8	26.8	87.8
Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.2%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan sopan.

Tabel 4.19
Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	58.5
Setuju	16	39.0	39.0	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 16 orang (39.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.20
Prestasi kerja yang dihasilkan sangat berpengaruh terhadap peningkatan karir.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	70.7
Setuju	11	26.8	26.8	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu

sebanyak 20 orang (48.8%), dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa prestasi kerja yang dihasilkan sangat berpengaruh terhadap peningkatan karir.

Tabel 4.21
Anda selalu diberikan penghargaan pada saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	46.3
	Setuju	19	46.3	46.3	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%), dan sebanyak 8 orang (19.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda selalu diberikan penghargaan pada saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.22
Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau target waktu yang ditetapkan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	19	46.3	46.3	56.1
Setuju	17	41.5	41.5	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%) dan sebanyak 4 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau target waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.23
Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	56.1
Setuju	17	41.5	41.5	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

Tabel 4.24
Anda selalu masuk kerja tepat waktu.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	53.7
	Setuju	15	36.6	36.6	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.8%), setuju sebanyak 15 orang (36.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu masuk kerja tepat waktu.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X₁) Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	13.4634	6.405	.349	.730
Pernyataan X1.2	13.8049	5.811	.555	.647
Pernyataan X1.3	13.7073	5.862	.591	.635
Pernyataan X1.4	13.6585	5.430	.589	.630
Pernyataan X1.5	13.9512	6.698	.349	.724

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₂) Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	15.9024	7.490	.451	.774
Pernyataan X2.2	15.7073	8.612	.430	.771
Pernyataan X2.3	15.4634	7.855	.543	.737
Pernyataan X2.4	15.7805	6.226	.687	.682
Pernyataan X2.5	15.2927	7.512	.685	.696

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (Z) Kompetensi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	13.2439	5.939	.508	.670
Pernyataan Z.2	12.9268	5.520	.503	.670
Pernyataan Z.3	13.0000	6.100	.500	.675
Pernyataan Z.4	13.0488	5.798	.374	.728
Pernyataan Z.5	13.1463	5.478	.568	.644

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kompetensi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.5854	5.449	.525	.727
Pernyataan Y.2	13.2683	4.951	.546	.722
Pernyataan Y.3	13.3171	5.872	.462	.747
Pernyataan Y.4	13.2927	5.962	.466	.746
Pernyataan Y.5	13.2683	4.601	.693	.661

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,723 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (Z) Kompetensi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,725 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kompetensi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

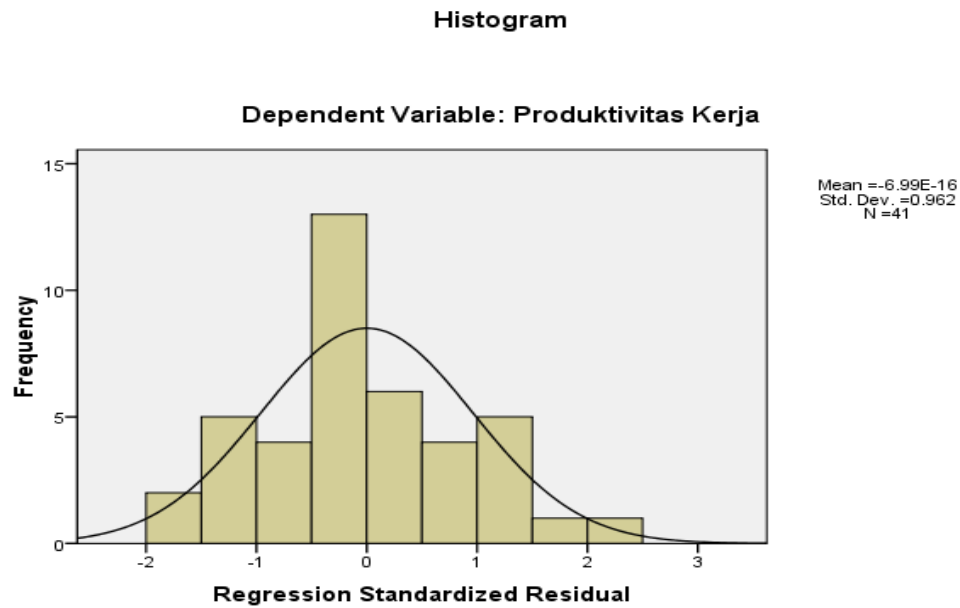
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,766 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

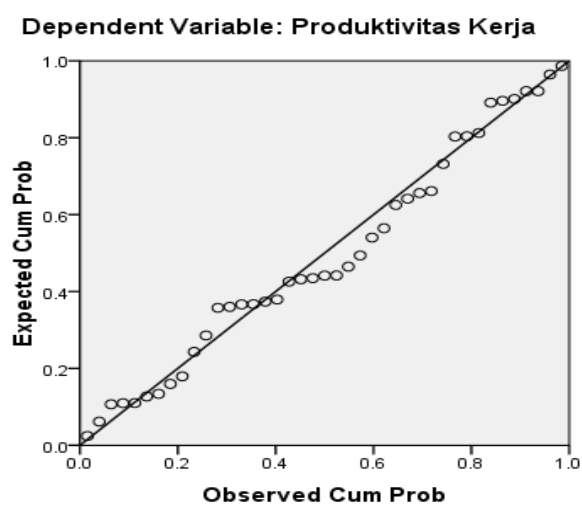


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Kompetensi Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

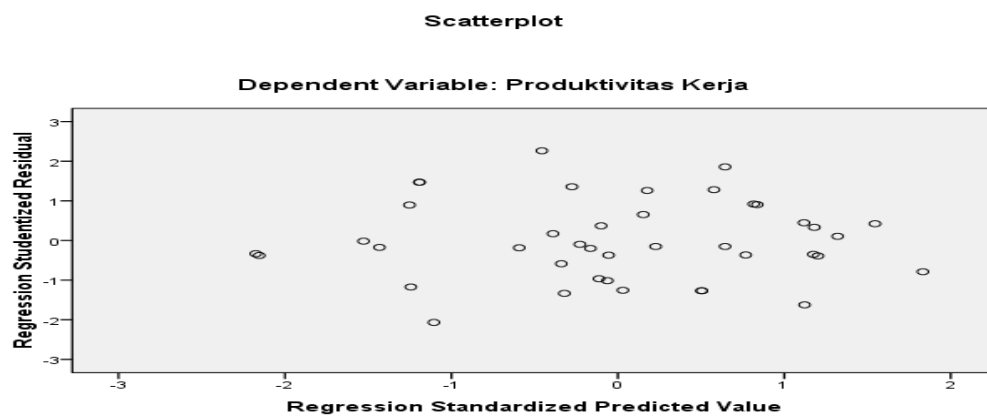
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan kerja $1,431 < 10$, pengalaman kerja $1,092 < 10$ dan kompetensi kerja $1,423 < 10$, serta nilai *Tolerance* kemampuan kerja $0,699 > 0,10$, pengalaman kerja $0,916 > 0,10$ dan kompetensi kerja $0,703 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.34
Uji Simultan Kompetensi Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.256	2	50.128	8.039	.001^a
	Residual	236.963	38	6.236		
	Total	337.220	40			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 8,039 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan Produktivitas Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.386	3	76.462	32.336	.000^a
	Residual	87.492	37	2.365		
	Total	316.878	40			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 32,336 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.36
Uji Parsial Kompetensi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.909	2.918		2.025	.050		
	Kemampuan Kerja	.491	.138	.502	3.568	.001	.933	1.072
	Pengalaman Kerja	.103	.122	.119	2.843	.045	.933	1.072

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,568 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,568 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka

H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompetensi kerja.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,843 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 dan signifikan sebesar

0,045, sehingga $t_{hitung} 2,843 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kompetensi kerja.

Tabel 4.37
Uji Parsial Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Kompetensi Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,081 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar

0,027, sehingga $t_{hitung} 5,081 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,226 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,043, sehingga $t_{hitung} 3,226 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,043 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,735 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.702	1.53774

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,702 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,2% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 70,2\% = 29,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

6. Analisis Jalur

Tabel 4.39
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.909	2.918		2.025	.050		
	Kemampuan Kerja	.491	.138	.502	3.568	.001	.933	1.072
	Pengalaman Kerja	.103	.122	.119	2.843	.045	.933	1.072

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.260	2.49717

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,502 dan signifikan pada 0,001 yang berarti kemampuan kerja mempengaruhi kompetensi kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,502 merupakan nilai *path* atau jalur P₁. Nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,119 dan signifikan pada 0,045 yang berarti kemampuan kerja

mempengaruhi kompetensi kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,119 merupakan nilai *path* atau jalur P₁. Besarnya nilai $e_1 = (1 - 0,260)^2 = 0,5476$.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,502 X_1 + 0,119 X_2 + 0,5476 \epsilon_1$$

Tabel 4.40
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Kompetensi Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.702	1.53774

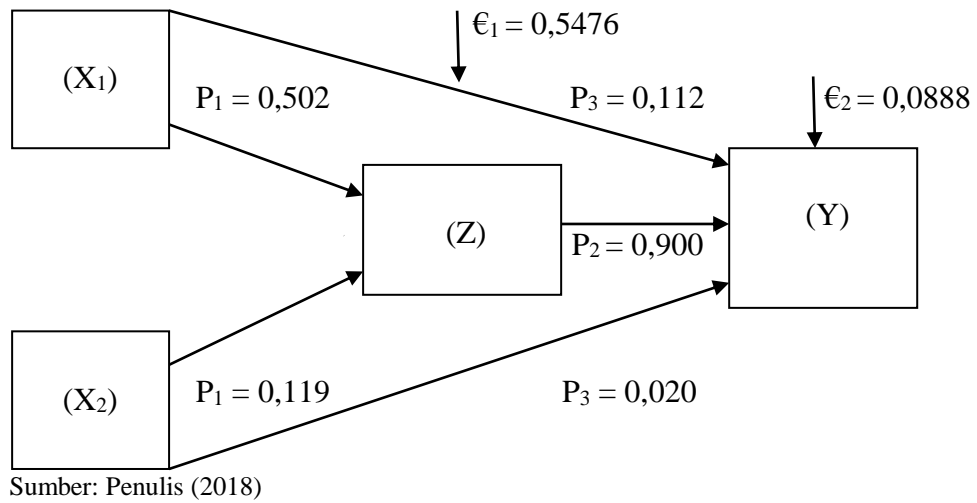
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,112 dan signifikan pada 0,027 yang berarti kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,112 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk pengalaman kerja sebesar 0,020 dan signifikan pada 0,043 yang berarti pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,020 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk kompetensi kerja sebesar 0,900 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kompetensi kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,900 merupakan nilai *path* atau jalur P₂. Besarnya nilai $e_2 = (1 - 0,702)^2 = 0,0888$.

Persamaan II : $Y = 0,112 X_1 + 0,020 X_2 + 0,900 Z + 0,0888 \epsilon_2$



Gambar 4.4 Analisis Jalur

7. Uji Mediasi

- a. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kemampuan kerja ke kompetensi kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke produktivitas kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,502 \times 0,900 = 0,451$ atau total pengaruh kemampuan kerja ke produktivitas kerja = $0,112 + (0,502 \times 0,900) = 0,563$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

- b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh pengalaman kerja ke kompetensi kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke produktivitas kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,020, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,119 \times 0,900 = 0,107$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke produktivitas kerja = $0,020 + (0,119 \times 0,900) = 0,127$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

Hasil menunjukkan kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel *intervening* antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana nilai $P_3 < P_1 \times P_2$. Menurut pendapat Handoko (2013:77) tingkat produktivitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:67), pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang

telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2013:72), mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja dan pengalaman secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin. Besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,112. Besarnya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,020.
2. Kemampuan kerja dan pengalaman melalui kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,502 \times 0,900 = 0,451$ atau total pengaruh kemampuan kerja ke produktivitas kerja $= 0,112 + (0,502 \times 0,900) = 0,563$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,020, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,119 \times 0,900 = 0,107$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke produktivitas kerja $= 0,020 + (0,119 \times 0,900) = 0,127$. Oleh karena nilai

($P_3 < P_1 \times P_2$) maka kompetensi kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga perlu mendapat perhatian dari pihak industri dengan cara memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan dalam hal meningkatkan upah karyawan, kondisi kerja yang memadai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan akan terhindar dari dampak ketidakpuasan karyawan seperti mogok kerja, kurang disiplin serta penurunan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja serta produktivitas kerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Daft, Richard L, 2015. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, PT. Indeks, Klaten.
- Daulay, M. T. Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goals (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di Sumatera Utara). *Quantitative Economics Journal*, 6(3).
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2013). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Itafia, Yanti. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.

- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kopelmen. 2013. *Prinsip – prinsip Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di kota Binjai. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyono, Mauled. 2013. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Medan, A., & Lubis, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di PT Asuransi bringin sejahtera.
- Nuryanto. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu. Vol 1 No. 1 – September 2017 e-ISSN 2580-9695.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Prahesti, Dian Ratih. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang).
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Santoso, Singgih. (2013). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, PT Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar maju.

- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*, Bumi aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *JUMANT*, 11(1), 81-98.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Triton, P.B. (2014). *SPSS 13.0. Terapan Riset Statistik Parametrik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.