

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)

Slamet Raharjo¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, M. Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Human Resources in KUD "Pati Kota" is the most fundamental thing that should be monitored and enhanced in order to KUD "Pati Kota" can still exist amid the mushrooming of other cooperatives that raises competitiveness amid unfavorable economic situation. One step to improve employee productivity KUD "Pati Kota" is to measure the extent to which the ability, the experience and the training their employees have been followed. This study aimed to analyze the Effect of Job Skills, Experience and Training on Productivity Employees at Work competence as an intervening variable (Case Study at KUD "Pati Kota" Pati District). The formulation of the problem is the ability to see the impact of the employment of labor competence, the effect of work experience on the job competence, influence job training to job competence, simultaneously influence work ability, experience, and training on the job competencies and work competence influence on employee productivity. Samples taken in this study as many as 80 employees KUD "Pati Kota". The analysis used are validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R²). The data obtained were then processed using SPSS version 20.

The results showed the first hypothesis in this study was rejected because $t_{count} < t_{table}$ is $0,962 < 1,992$, the second hypothesis in this study was also rejected because $t_{count} < t_{table}$ is $-2,580 < 1,992$, the third hypothesis in this study received due $t_{count} > t_{table}$ namely $3,211 > 1,992$, the fourth hypothesis in this study received due $F_{count} > F_{table}$ is $5,769 > 2,725$ and fifth hypothesis is also accepted as $t_{count} > t_{table}$ namely $3,838 > 1,991$.

Keywords: *work ability, work experience, job training, work productivity, job competence*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia di KUD "Pati Kota" adalah hal yang paling mendasar yang harus dipantau dan ditingkatkan dalam rangka KUD "Pati Kota" masih bisa eksis di tengah menjamurnya koperasi lain yang menimbulkan daya saing di tengah situasi ekonomi yang tidak menguntungkan. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan KUD "Pati Kota" adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan, pengalaman dan pelatihan karyawan mereka telah diikuti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Produktivitas Karyawan di kompetensi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus di KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati).

Rumusan masalah tersebut adalah kemampuan untuk melihat dampak dari kerja kompetensi tenaga kerja, efek dari pengalaman kerja pada kompetensi kerja, pengaruh pelatihan kerja untuk kompetensi kerja, secara bersamaan mempengaruhi kemampuan kerja,

pengalaman, dan pelatihan kompetensi kerja dan bekerja kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan KUD "Pati Kota". Analisis yang digunakan adalah validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0.962 < 1.992$, hipotesis kedua dalam penelitian ini juga ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2.580 < 1.992$, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.211 > 1.992$, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $5.769 > 2.725$ dan hipotesis kelima juga diterima sebagai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.838 > 1.991$.

Kata kunci: Kemampuan kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, produktivitas kerja, kompetensi kerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi Unit Desa (KUD) adalah suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup suatu wilayah kecamatan. Dengan kata lain KUD dapat diartikan sebagai gabungan usaha bersama koperasi-koperasi desa yang terdapat di wilayah unit desa.

Pengertian koperasi menurut UU Koperasi No. 25 tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Adanya bantuan dari pemerintah ditujukan agar masyarakat dapat menikmati kemakmuran secara merata dengan tujuan masyarakat yang adil dan makmur. Melalui pembangunan di bidang ekonomi dan pembangunan pertanian demi terwujudnya swasembada beras. Dalam bidang ekonomi misalnya dengan memberikan kredit kepada pihak-pihak yang ekonominya masih lemah atau rakyat kecil terutama di daerah pedesaan. Fasilitas kredit yang diperoleh dapat

digunakan untuk keperluan para petani seperti pembelian pupuk, pembelian bibit, dan lain-lain. Sedangkan dalam bidang pertanian KUD bertindak membeli semua hasil panen para petani untuk dijual kembali dengan harga yang sesuai dengan harga pasar.

KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati merupakan KUD yang telah cukup lama berdiri. Di era 80 – 90an KUD "Pati Kota" sangat berkembang karena mendapatkan dukungan penuh dari pemerintah dan kesadaran masyarakat untuk menjual hasil pertanian mereka ke KUD "Pati Kota" masih cukup banyak. Tapi dengan banyaknya persaingan antar koperasi dan kurangnya dukungan dari pemerintah kondisi KUD "Pati Kota" semakin lama kian terpinggirkan. Jumlah koperasi yang semakin menjamur dan kondisi perekonomian Indonesia saat ini sedang terpuruk dimana nilai tukar rupiah ke dollar semakin anjlok kondisi KUD "Pati Kota" kian terpuruk. Ditambah lagi sumber daya manusia di KUD "Pati Kota" kurang mumpuni dimana pengurus dan karyawannya masih orang-orang lama yang belum bisa mengikuti perkembangan jaman dimana teknologi saat ini sudah sangat jauh berbeda dibandingkan tahun-tahun yang lalu. Kualitas sumber daya manusia seharusnya mampu bersaing dengan yang baru.

Salah satu faktor yang kurang mendukung adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan KUD “Pati Kota” masih belum memadai. Karyawan KUD “Pati Kota” belum mampu melaksanakan tugas mereka dengan semestinya. Karyawan yang sudah berpengalaman maupun yang pengalamannya masih belum banyak kurang berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya. Kursus-kursus yang diselenggarakan untuk pengurus maupun bagi karyawan sering tidak dihadiri. Karyawan KUD kebanyakan sudah berumur atau memiliki sambilan pekerjaan lain sehingga perhatian terhadap koperasi semakin berkurang.

Faktor yang menghambat produktivitas kerja karyawan KUD “Pati Kota” selain kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan adalah kurangnya dedikasi karyawan terhadap kelangsungan hidup KUD dan mental karyawan yang perlu ditingkatkan kepercayaan dirinya. Untuk meningkatkan kualitas SDM di KUD “Pati Kota” diperlukan dukungan dari pemerintah dan motivasi dari pimpinan maupun antar sesama karyawan. Diantaranya dengan melakukan pembinaan dan pelatihan untuk karyawan yang lebih intensif lagi untuk tugas-tugas operasional demi terciptanya SDM KUD “Pati Kota” yang lebih profesional. Untuk mencapai hal tersebut bisa dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang terkait. Pelatihan karyawan menjadi salah satu program yang rutin untuk dilaksanakan.

Selain itu penetapan standar kompetensi kerja dari pemerintah tak kalah penting untuk meningkatkan kualitas dan daya saing karyawan koperasi agar mampu dan siap bersaing dan berkompetisi dengan karyawan KUD lain. Standar kompetensi yang dibuat pemerintah harus setara dengan

standar kompetensi kerja dari negara lain atau standar internasional yang berlaku di banyak negara. Sehingga dengan demikian setiap karyawan KUD mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk memenuhi standar tersebut agar mampu berkompetensi dengan KUD lain salah satunya dengan meningkatkan produktifitas kerjanya.

Sumber daya manusia di KUD “Pati Kota” merupakan hal utama yang harus dipikirkan demi kelangsungan kerja dan kelancaran aktifitas suatu KUD karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar karyawan di KUD dapat berkembang diperlukan produktivitas kerja karyawan yang berkembang pula. Dari latar belakang tersebut maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja?
4. Apakah kemampuan kerja, pengalaman, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi kerja?
5. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap produktifitas karyawan

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2005:111). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2006:88).

Indikator Kemampuan Kerja

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pelatihan (*training*)
- c. Pengalaman (*experience*)
- d. Ketrampilan (*skill*)
- e. Kesanggupan kerja

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (Foster, 2007:43)

Indikator Pengalaman Kerja

- a. Lama waktu/ masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan
- c. Keterampilan yang dimiliki.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan
- e. Penguasaan terhadap peralatan.

2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2007:83).

Indikator Pelatihan Kerja

- a. Menunjang pekerjaan
- b. Pengetahuan & keterampilan
- c. Penyampaian materi
- d. Motivasi
- e. Penguasaan materi & kreativitas

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. (Sinungan, 2007:76).

Indikator Produktivitas Kerja

- a. Kehadiran
- b. Hasil kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Keterampilan
- e. Kerjasama

2.5 Kompetensi Kerja

Kompetensi karyawan (Y_1) adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Stewart, 2008:76)

Indikator Kompetensi Kerja

- a. Sikap (*attitude*)
- b. Kemampuan/ketrampilan (*skill*)
- c. Kepercayaan diri (*self confidence*)
- d. Ide

e. Kreativitas

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

3.1.1 Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3).

3.1.2 Variabel Intervening

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2011:78). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan (Y_1).

3.1.3 Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y_2).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KUD “Pati Kota” yang berjumlah 80 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di KUD “Pati Kota” dipilih untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Kuisioner

Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner pertanyaan / pernyataan dimana responden memberikan jawaban menggunakan

angka yang mempunyai makna di setiap angka tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

3.3.2 Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak pengurus KUD “Pati Kota” untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang perusahaan, struktur organisasi, *job description* dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.3.3 Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yaitu di KUD “Pati Kota”. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas

Dalam metode ini dibandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

3.4.3 Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka data terbebas dari kasus multikolonieritas.

3.4.4 Uji Heterodekastisitas

Deteksi kasus heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan cara meregresi nilai *absolute residual* dari model yang estimasi terhadap variabel independen. Kriteria variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik maka disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4.5 Uji Normalitas

Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov.

1. Jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 artinya data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05 artinya data residual tidak berdistribusi normal.

3.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda. Persamaan yang

3.4.8 Uji Statistik F

Pengujian variabel independen (kemampuan, pengalaman, pelatihan) terhadap dependen (kompetensi kerja). Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

3.4.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

dapat dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha_0 + \beta_4 Y_1 + e$$

Dimana :

Y_1 : Variabel Kompetensi kerja

Y_2 : Variabel Produktivitas kerja

X_1 : Variabel Kemampuan kerja

X_2 : Variabel Pengalaman kerja

X_3 : Variabel Pelatihan kerja

α_0 : Konstanta

β_i : Koefisien regresi

e : Error term

3.4.7 Uji Statistik t

Uji t merupakan pengujian terhadap variabel independen yaitu kemampuan, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang paling dominan mempengaruhi kompetensi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin : perempuan sebanyak 61% sedangkan laki-laki 39%.

Pendidikan : SMA 53%, Diploma 21% dan Strata 1 sebanyak 26%.

Usia : berusia 25-35 tahun sebesar 35%, 36-45 tahun sebesar 41%, dan diatas 45 tahun sebesar 24%.

Lama Bekerja : lama bekerjanya kurang dari 5 tahun 29%, 6 – 10 tahun 31%, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 40%.

4.2.2 Hasil Uji Statistik

1. Uji Validitas

Variabel	Pertnyn1	Pertnyn2	Pertnyn3	Pertnyn4	Pertnyn5	Ket
Kemampuan	0,808**	0,686**	0,552**	0,750**	0,748**	Valid
Pengalaman	0,660**	0,743**	0,531**	0,784**	0,822**	Valid
Pelatihan	0,684**	0,758**	0,859**	0,717**	0,702**	Valid

Produktivitas	0,610 ^{**}	0,738 ^{**}	0,596 ^{**}	0,585 ^{**}	0,653 ^{**}	Valid
Kompetensi	0,816 ^{**}	0,792 ^{**}	0,705 ^{**}	0,745 ^{**}	0,631 ^{**}	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan kemampuan, pengalaman, pelatihan, produktivitas dan kompetensi dengan total skor

yang diperoleh lebih besar dari r tabel 0,2199 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kemampuan	0,756	Reliabel
Pengalaman	0,721	Reliabel
Pelatihan	0,791	Reliabel
Produktivitas	0,626	Reliabel
Kompetensi	0,783	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel

karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60

3. Uji Multikolonieritas

Kemampuan, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan	0,870	1,150
Pengalaman	0,869	1,150
Pelatihan	0,999	1,001

Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

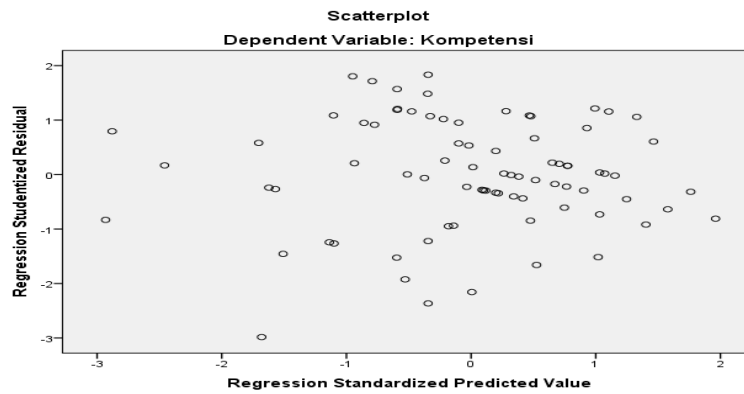
Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	1,000	1,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian

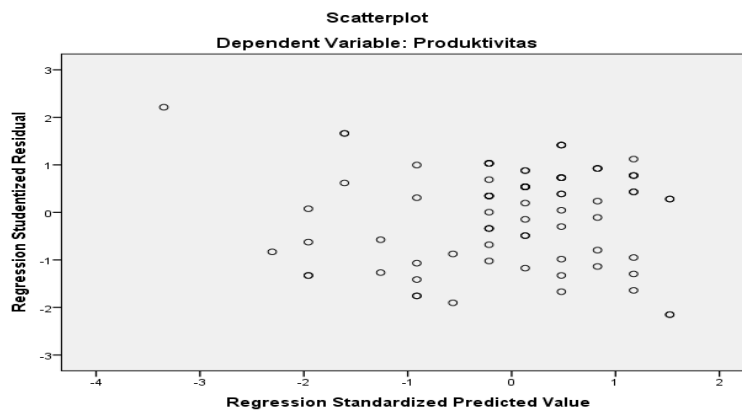
dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terdapat problem multikolonieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

Kemampuan, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja



Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

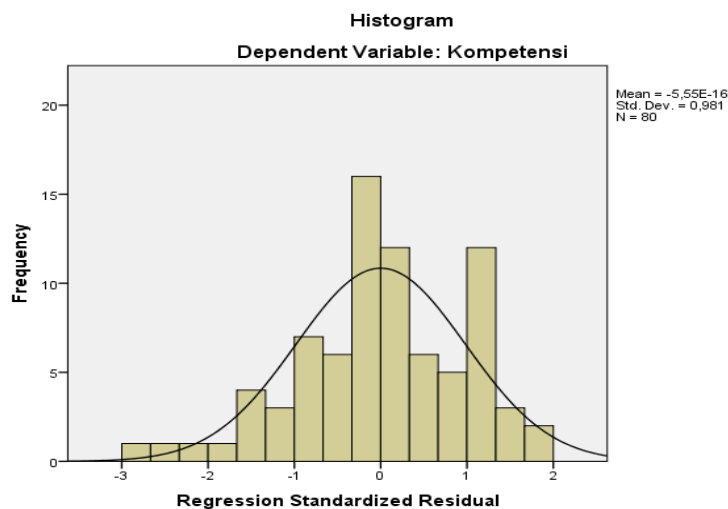


Gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

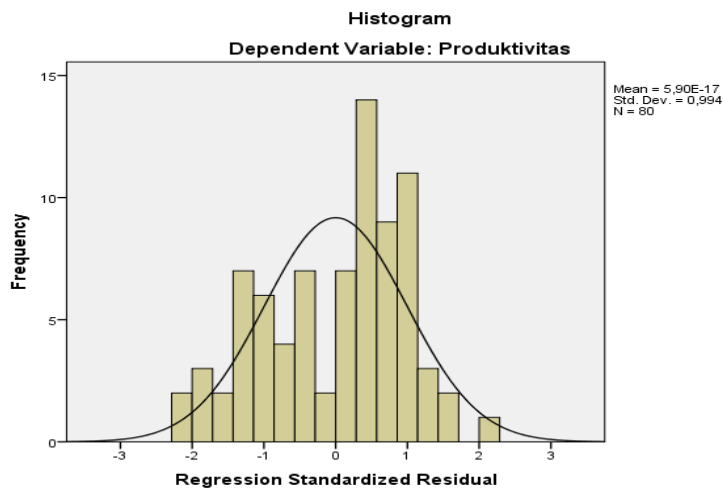
Ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga kedua model regresi layak digunakan.

5. Uji Normalitas

Kemampuan, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja



Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja



Gambar di atas memperlihatkan pola distribusi normal atau distribusi data tersebut tidak ke kiri atau ke

kanan, ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Kemampuan, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,690	3,193		5,228	0,000
1 Kemampuan	0,101	0,105	0,107	0,962	0,009
Pengalaman	-0,268	0,104	-0,286	-2,580	0,012
Pelatihan	0,344	0,107	0,333	3,211	0,002

$$Y_1 = 16,690 + 0,101X_1 - 0,268X_2 + 0,344X_3$$

Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,166	2,397		2,573	0,012
1 Kompetensi	0,441	0,115	0,398	3,838	0,000

$$Y_2 = 6,166 + 0,441Y_1$$

7. Uji t

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha	Ket
H1 : kemampuan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja	0,962	1,992	0,009	0,05	Ditolak
H2 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja	-2,580	1,992	0,012	0,05	Ditolak
H3 : pelatihan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja	3,211	1,992	0,002	0,05	Diterima
H5 : kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	3,838	1,991	0,000	0,05	Diterima

8. Uji F

Kemampuan, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,083	3	40,361	5,769	0,001 ^b
Residual	531,667	76	6,996		
Total	652,750	79			

F hitung sebesar 5,769 sementara F tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 80 - 4 = 76$, maka didapat F tabel 2,725. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara Kemampuan, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja dinyatakan fit atau baik.

Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126,958	1	126,958	14,681	0,000 ^b
Residual	674,529	78	8,648		
Total	801,488	79			

F hitung sebesar 14,681 sementara F tabel dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 80 - 2 = 78$, maka didapat F tabel 3,963. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan fit atau baik.

9. Koefisien Determinasi

Kemampuan, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,431 ^a	0,185	0,153	2,645

Koefisien Determinasi yang baik Adjusted R Square > 0,15. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,153 sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan, pengalaman dan pelatihan mempengaruhi kompetensi kerja sebesar 15,3%

Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,398 ^a	0,158	0,150	2,941

Koefisien Determinasi yang baik Adjusted R Square > 0,15. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,150 sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 15%

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, pengalaman, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening, dan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian kemampuan kerja didapatkan nilai t hitung (0,962) < t tabel (1,992) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan diterimanya H_0 berarti kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.
2. Hasil t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar $-2,580 < t$ tabel (1,992) sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.
3. Hasil pengujian pelatihan kerja didapatkan nilai t hitung (3,211) > t tabel (1,992) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa

DAFTAR PUSTAKA

- nilai F hitung (5,769) kompetensi kerja lebih besar dari F tabel (2,725) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kemampuan, pengalaman, pelatihan) terhadap variabel intervening (kompetensi).
5. Hasil t hitung untuk variabel kompetensi kerja adalah sebesar 3,838 > t tabel (1,991) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Arcaro, Jeromes. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan Cetakan IV*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Asri, Marwan. 2006. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

- Edison, 2005. *Human Resource Development Cetakan 1*. Bandung : Alfabeta
- Foster, Bill. 2007. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2005. *Manajemen*. Penerjemah : Zuhad Ichyaudin. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Tani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2 Cetakan 15*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hermawan, Franica Yudi. 2006. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Malang*. Jurnal Ekonomi Bisnis Th.8 Nomor 3 Desember
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua*. PT Remaja. Bandung : Rosdakarya Offset
- Manulang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta : Erlangga
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Menimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta : Penerbit PPM
- Ravianto, J. 2006. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : SIUPP
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Cetakan ke 2*. Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- Schuler, R.S & Youngblood, S.A. 2006. *Effective Personnel Management*. USA : West Publishing Co
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Soeroto, 2007. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja Edisi 2*. Yogyakarta : UGM Press
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Suprihanto, 2005. *Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di*

Karanganyar. Tidak Dipublikasikan.
Surakarta : FE UMS