

## Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok

Mardhatila Fitri Sopali\*, Chintya Ones Charli, Ai Elis Karlinda, Putri Azizi

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

\*Correspondence email: mardhatila@upiptk.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja (2) Pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja. (3) Pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (4) Pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. (5) Pengaruh positif dan signifikan produktivitas Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM kota Solok. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik accidental sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t dan uji F serta uji determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah Pengalaman Kerja mampu memediasi Produktivitas Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Pelatihan mampu memediasi Produktivitas Kerja terhadap Kompetensi Kerja.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) The positive and significant effect of Work Experience on Work Competence (2) The positive and significant effect of Training on Work Competence. (3) Positive and significant influence between Work Experience on Work Productivity (4) Positive and significant influence between Training on Employee Work Productivity. (5) The positive and significant effect of work productivity on work competence. This study uses quantitative research where the population in this study are employees of PDAM Solok city. The sample in this study were 51 people. Sampling using accidental sampling technique, while data collection was done using a questionnaire. Testing the instrument using validity and reliability tests. Data analysis used multiple linear regression test, t test and F test and determination test. The result of this research is Work Experience is able to mediate Work Productivity on Work Competence. Training is able to mediate Work Productivity on Work Competence.*

**Keywords:** Work Experience, Training, Work Productivity and Work Competence

### PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, apabila sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu pelatihan dan pengalaman kerja dari karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut (Findarti, 2016b) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (S.P, Hasibuan, 2013) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam

setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Findarti, 2016)

(Sinungan, 2007) Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. (Raharjo et al., 2016). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh sikap dan etika kerja yang dimiliki, yaitu norma-norma yang didasari pandangan seseorang terhadap sistem atau perangkat nilai yang bersumber terutama dari budaya masyarakat lingkungannya (Eka Nofriyanti, 2016).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. 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. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Ismanto, 2017)

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

(Raharjo et al., 2016) Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Menurut (Setiawati & Setiawardani, 2016) Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu.

Menurut (Afshan Sultana, 2012) bahwa pelatihan harus menjadi bagian penting dari struktur organisasi dan untuk kinerja karyawan, inovasi dan daya saing. Pelatihan dilakukan untuk mengurangi jarak yang terjadi dari keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Pelatihan pegawai 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 pegawai. 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 pegawai mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk memenuhi standar tersebut agar mampu berkompetensi dengan kantor BUMD lain salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sumber daya manusia di PDAM Kota Solok merupakan hal utama yang harus dipikirkan demi kelangsungan kerja dan kelancaran aktifitas suatu kantor daerah karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar pegawai dapat berkembang diperlukan produktivitas kerja karyawan yang berkembang pula. Kurangnya training dan *soft skills* yang diberikan

baik pada pegawai baru maupun pegawai lama membuat kurangnya motivasi terhadap setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Solok.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Dalam metode survei ini sering digunakan instrument kuesioner sebagai upaya untuk mengumpulkan data atau memperoleh informasi mengenai jumlah responden yang di anggap sebagai sampel yang mewakili populasi tersebut. Pelaksanaan survei di lakukan melalui proses pengumpulan informasi,fakta,dan analisis data sosial yang bersifat terstruktur serta mendetail melalui instrument kuesioner atau daftar pertanyaan tertentu yang menyangkut pembahasan dalam penelitian ini secara tersusun.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Produktivitas ( $Y$ ), dan Komptensi Kerja ( $Z$ ). Menurut (Sugiyono, 2015), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dalam penelitian ini terdiri atas lima skala, dimana masing-masing penilaiannya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

## HASIL

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket computers SPSS.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Pengalaman Kerja( $X_1$ )**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$ $n = 51$	$r_{tabel 5\%}$ $Df = 51-2 = 49$	Status
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	1	0,783	0,2759	Valid
	2	0,700	0,2759	Valid
	3	0,626	0,2759	Valid
	4	0,695	0,2759	Valid
	5	0,458	0,2759	Valid
	6	0,662	0,2759	Valid
	7	0,712	0,2759	Valid
	8	0,783	0,2759	Valid
	9	0,700	0,2759	Valid
	10	0,626	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 23.0

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Pengalaman Kerja( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,2759 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau

tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan “valid”.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel 5\%}$	Status
		<b>n = 51</b>	<b>Df = 51-2 = 49</b>	
Pelatihan ( $X_2$ )	1	0,780	0,2759	Valid
	2	0,853	0,2759	Valid
	3	0,714	0,2759	Valid
	4	0,677	0,2759	Valid
	5	0,782	0,2759	Valid
	6	0,667	0,2759	Valid
	7	0,853	0,2759	Valid
	8	0,714	0,2759	Valid
	9	0,677	0,2759	Valid
	10	0,782	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 23.0*

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,2759 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Pelatihan( $X_2$ ) dinyatakan “valid”.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Kevaliditasan Kompetensi Kerja(Z)**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel 5\%}$	Status
		<b>n = 51</b>	<b>Df = 51-2 = 49</b>	
Kompetensi Kerja (Z)	1	0,669	0,2759	Valid
	2	0,606	0,2759	Valid
	3	0,650	0,2759	Valid
	4	0,494	0,2759	Valid
	5	0,662	0,2759	Valid
	6	0,427	0,2759	Valid
	7	0,678	0,2759	Valid
	8	0,690	0,2759	Valid
	9	0,495	0,2759	Valid
	10	0,579	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 23.0*

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kompetensi Kerja (Z) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,2759 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variable Kompetensi Kerja dinyatakan “valid”.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Produktifitas Kerja(Y)**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel 5\%}$	Status
		<b>n = 51</b>	<b>Df = 51-2 = 49</b>	
Produktifitas Kerja (Y)	1	0,420	0,2759	Valid
	2	0,480	0,2759	Valid
	3	0,515	0,2759	Valid
	4	0,438	0,2759	Valid
	5	0,386	0,2759	Valid
	6	0,300	0,2759	Valid
	7	0,329	0,2759	Valid
	8	0,423	0,2759	Valid
	9	0,424	0,2759	Valid
	10	0,368	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 23.0*

Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Produktifitas Kerja(Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi  $(p) = 5\% (0,05)$ ,  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,2759 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Produktifitas Kerja dinyatakan “Valid”.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner setelah instrumen-instrumen pada variabel pengalaman kerja, pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Variabel Pengalaman Kerja(X1), Pelatihan(X2), Kompetensi Kerja(Z) dan Produktifitas Kerja (Y)**

N = 100				
Variabel	Jumlah Intem Pernyataan	Cronbach alpha	Rule of Thump	Keputusan
Pengalaman Kerja(X1)	10	0,906	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	10	0,937	0,6	Reliabel
Kompetensi Kerja(Z)	10	0,862	0,6	Reliabel
Produktifitas Kerja(Y)	10	0,741	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 23.0

Dari tabel 6 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y). Dan variabel intervening yaitu Minat Beli(Z). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.

**Tabel 7**  
**Regresi Linier Berganda (1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,496	3,054		12,932	,000
1 Pengalaman Kerja	,058	,067	,125	,865	,391
Pelatihan	,083	,055	,217	1,502	,140

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

**Tabel 8**  
**Regresi Linier Berganda (2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,322	10,924		1,128	,265
1 Pengalaman Kerja	,464	,114	,510	4,061	,000
Pelatihan	,091	,095	,123	,963	,341
Kompetensi Kerja	,117	,244	,060	,482	,632

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 7 dan 8 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 39,496 + 0,058X_1 + 0,083X_2 + e$$

$$Y = 12,332 + 0,464X_1 + 0,091X_2 + 0,117Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 39,496 artinya apabila pengalaman kerja dan Pelatihan tidak ada maka Kompetensi Kerja tetap sebesar konstanta 39,496.
2. Koefisien regresi Positif (searah) sebesar 0,058 artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi pelatihan diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan Kompetensi Kerjasebesar 0,058.
3. Koefisien regresi Positif (searah) 0,083 artinya apabila pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi pengalaman kerja diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan kompetensi kerja sebesar 0,083.
4. Konstanta sebesar 12,332 artinya apabila pengalaman kerja, pelatihan dan kompetensi kerjadiabaikan maka produktifitas kerja adalah sebesar 8,337.
5. Koefisien regresi Positif (searah) sebesar 0,013 artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi pelatihan dan kompetensi kerja dia baikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktifitas kerja sebesar 0,013.
6. Koefisien regresi Positif (searah) sebesar 0,211 artinya apabila pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi pengalaman kerja dan kompetensi kerja diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktifitas kerja sebesar 0,211.
7. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,748 artinya apabila kompetensi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi pengalaman kerja dan pelatihan diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktifitas kerja sebesar 0,748.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $51 - 3 - 1 = 47$  dan  $51 - 3 - 1 = 47$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,678 Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.16 dan 4.17 berikut :

**Tabel 9**  
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) -1**

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Pengalaman Kerja (X1)	0,865	1,678	0,391
Pelatihan(X2)	1,502	1,678	0,140

**Tabel 10**  
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)-2**

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Pengalaman Kerja (X1)	4,061	1,678	0,000
Pelatihan (X2)	0,963	1,678	0,341
Kompetensi Kerja (Z)	0,482	1,678	0,632

Dari tabel 9 dan 10 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kompetensi Kerja (Z)  
Dari tabel 9 diatas terlihat t-hitung 0,865 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,865 < 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,391 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kompetensi Kerja (Z)  
Dari tabel 9 diatas terlihat t-hitung 1,502 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,502 < 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,140 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh

- H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Produktifitas Kerja(Y)  
 Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 4,061 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,061>1,661) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja.
  4. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktifitas Kerja(Y)  
 Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 0,963 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,963<1,678) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,341 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja.
  5. Pengaruh Kompetensi Kerja (Z) terhadap Produktifitas Kerja(Y)  
 Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 0,482 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,482<1,678) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,632< 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha di tolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

**Uji F (Simultan)**

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau 4-1 =3, dan df 2 (n-k-1) atau 51-3-1 = 47 dan 51 - 3 - 1 = 47, maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,57

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.17 dan 4.18 sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)-1**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,646	2	8,323	2,045	,141 <sup>b</sup>
Residual	195,393	48	4,071		
Total	212,039	50			

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengalaman Kerja

**Tabel 12**  
**Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)-2**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268,932	3	89,644	7,718	,000 <sup>b</sup>
Residual	545,891	47	11,615		
Total	814,824	50			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan

Dari tabel 11 dan 12 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,045>2,57). Nilai F2,045 dengan tingkat signifikan 0,141 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y).

Sedangkan kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel intervening memiliki nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $7,718 > 2,57$ ). dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y).

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

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y). Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 11 dan 12 sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Hasil Pengujian Determinasi (1)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 <sup>a</sup>	,079	,040	2,01759

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

b. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

**Tabel 14**  
**Hasil Pengujian Determinasi (2)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 <sup>a</sup>	,330	,287	3,40804

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 14 diatas diperoleh *R Square* sebesar 0,079 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) sebesar 0,079 atau 0,79% sedangkan sisanya sebesar 99,21% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh *R Square* sebesar 0,330 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi Kerja (Z) dan Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,330 atau 33,0% sedangkan sisanya sebesar 77,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Dari tabel 9 diatas terlihat t-hitung 0,865 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,865 < 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,391 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja.

#### Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Dari tabel 9 diatas terlihat t-hitung 1,502 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,502 < 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,140 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja.

#### Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 4,061 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,061 > 1,661$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerjaberpengaruh positif dansignifikan terhadap Produktifitas Kerja.

#### *Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)*

Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 0,963 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,963 > 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,341 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

#### *Pengaruh Kompetensi Kerja (Z) terhadap Produktifitas Kerja (Y)*

Dari tabel 10 diatas terlihat t-hitung 0,482 dan t-tabel 1,678 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,482 < 1,678$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,632 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

#### *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening*

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja melalui Kompetensi Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja belum mampu menjadi variabel intervening antara Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

#### *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening*

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja melalui Kompetensi Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja belum mampu menjadi variabel intervening antara Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja.

### **SIMPULAN**

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja; Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Kerja; Pengalaman Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja; Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja; Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktifitas Kerja; Kompetensi Kerja belum mampu menjadi variabel intervening antara Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja; Kompetensi Kerja belum mampu menjadi variabel intervening antara Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afshan Sultana, D. (2012). *Impact Of Training On Employee Performance: A study Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business*. 4, 6.
- Eka Nofriyanti. (2016). *SKRIPSI Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri Semarang*.
- Findarti, F. R. (2016a). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Findarti, F. R. (2016b). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ismanto, N. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, S., Paramita, D. P., & Warso, M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- S.P, Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Setiawati, A., & Setiawardani, M. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

**Mardhatila Fitri Sopali et al.,** *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok*

Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 83. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.66>  
Sinungan, M. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.  
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.