

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, PENGALAMAN
KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ACE
HARDWARE INDONESIA, Tbk (CABANG OPI MALL
PALEMBANG)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang**



Diajukan Oleh :

**VIA NOVIANTY
NPM. 17.01.11.0053**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

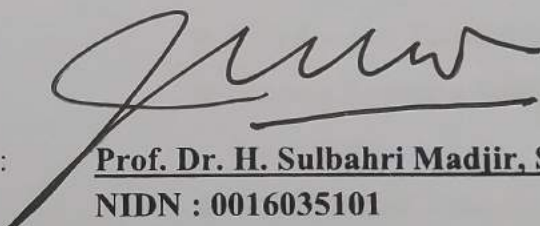
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

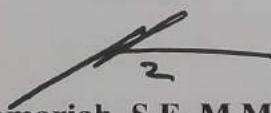
Nama : VIA NOVIANTY
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0053
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN,
PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ACE HARDWARE INDONESIA TBK (CABANG
OPI MALL PALEMBANG)

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 06-05-21 Pembimbing I :



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E.,M.M.
NIDN : 0016035101

Tanggal, 05-05-21 Pembimbing II :


Kamariah, S.E.,M.M.
NIDN : 0221075802

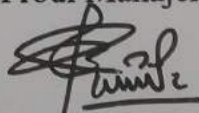
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE.,M.M

NIDN. 0222096301

63/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Via Novianty

Nomor Pokok : 17.01.11.0053

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Via Novianty

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi Karyawan	11
2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi.....	12
2.1.3 Manfaat Kompetensi	15
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	17
2.2 Pengalaman Kerja	21
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	21
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	22
2.2.3 Pengukuran/Indikator Pengalaman Kerja	23
2.3 Pelatihan Kerja	24
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	24

2.3.2	Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	26
2.3.3	Sasaran dan Pelatihan Kerja.....	28
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	29
2.3.5	Dimensi dan Indikator Pelatihan	29
2.4	Produktivitas Kerja.....	31
2.4.1	Pengertian Produktivitas Kerja	31
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	32
2.4.3	Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	33
2.4.4	Indikator Produktivitas Kerja.....	34
2.4.5	Manfaat dari Pengukuran Produktivitas Kerja.....	35
2.5	Penelitian yang Relevan.....	35
2.6	Kerangka Berfikir.....	38
2.7	Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1	Sumber Data	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	44
3.4	Rancangan Penelitian	44
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	45
3.5.1	Variabel	45
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6	Instrumen Penelitian	48
3.6.1	Uji Validitas	49
3.6.2	Uji Reliabilitas	49

3.6.3	Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3.1	Uji Normalitas	50
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	50
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	51
3.7	Teknik Analisis Data	51
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	51
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	52
3.7.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.7.2.2	Analisis Koefisien Korelasi	53
3.7.2.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	55
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	55
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	61
4.1.4	Uraian Tugas Karyawan.....	61
4.2	Pembahasan	64
4.3	Hasil Pembahasan	68
4.3.1	Uji Validitas	68
4.3.2	Uji Reliabilitas	71
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	72
4.3.3.1	Uji Normalitas	72
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas	73
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas	74
4.4	Analisis Data	75
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	75
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	83

4.4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi	85
4.4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi	87
4.5 Pengujian Hipotesis	88
4.5.1 Uji Simultan	88
4.5.2 Uji Parsial	90
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	95
 DAFTAR PUSTAKA	 96
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	36
3.1 Jumlah Populasi	43
3.2 Operasional Variabel	46
3.3 Skala Likert Pengukuran	48
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	54
3.5 Jadwal Penelitian	58
4.1 Responden Berdasarkan Usia	66
4.2 Responden Berdasarkan Jabatan	67
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.6 Hasil Uji Validitas	70
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.8 Uji Normalitas	73
4.9 Uji Multikolinieritas	74
4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Karyawan	77
4.11 Deskriptip Statistik Variabel Kompetensi Karyawan	78
4.12 Persentase Skor Variabel Kompetensi Karyawan	78
4.13 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	79
4.14 Deskriptip Statistik Variabel Pengalaman Kerja.....	79
4.15 Persentase Skor Variabel Pengalaman Kerja	80
4.16 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja	80
4.17 Deskripsi Statistik Variabel Pelatihan Kerja	81
4.18 Persentase Skor Variabel Pelatihan Kerja	81
4.19 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja	81
4.20 Deskripsi Statistik Variabel Produktivitas Kerja	83
4.21 Persentase Skor Variabel Produktivitas Kerja	83
4.22 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi	86

4.24 Interpretasi Koefisien Korelasi	86
4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi	88
4.26 Hasil Uji F (Simultan)	89
4.27 Hasil Uji T (Parsial)	91

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	38
3.1 Regresi Linear Berganda.....	52
4.1 Struktur Organisasi	62
4.2 Uji Heteroskedastisitas	76

ABSTRAK

VIA NOVIANTY. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang). (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M dan Ibu Kamariah, SE., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang). Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(30,641 > 2,81)$ diketahui bahwa Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang).

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompetensi Karyawan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang) dengan nilai $(2,120 > 1,697)$ dengan signifikansi 0,039.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang) dengan nilai $(3,098 > 1,697)$ dengan signifikansi 0,003.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Cabang Opi Mall Palembang) dengan nilai $(3,144 > 1,697)$ dengan signifikansi 0,003.

Implementasi yang dilakukan adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

VIA NOVIANTY. The Effect of Employee Competence, Work Experience and Job Training on Work Productivity of Employees at **PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Branch of Opi Mall Palembang).**

This study aims to determine whether there is a significant effect of Employee Competence, Work Experience and Job Training on Employee Productivity at PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Branch of Opi Mall Palembang). Population and sample in this study were 50 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.22 in the F test, it is found that the F count is $(30.641 > 2.81)$. It is known that Employee Competence, Work Experience and Job Training together have a positive and significant influence on the Work Productivity of employees at PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Branch of Opi Mall Palembang).

Based on the t test or partial test, Employee Competence (X_1) has a significant effect on Work Productivity of Employees at PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Branch of Opi Mall Palembang) with a value $(2,120 > 1,697)$ with a significance of 0.039.

Based on the t test or partial test, Work Experience (X_2) has a significant effect on Work Productivity of Employees at PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Branch of Opi Mall Palembang) with a value $(3.098 > 1.697)$ with a significance of 0.003.

Based on the t test or partial test, Job Training (X_3) has a significant effect on Work Productivity of Employees at PT. ACE Hardware Indonesia Tbk (Opi Mall Palembang Branch) with a value $(3.144 > 1.697)$ with a significance of 0.003.

The implementation is an effort to increase work productivity which can be done by increasing employee competence, work experience and job training that can increase work productivity of Employees.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimasa seperti sekarang ini perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa, perdagangan, industri dan dibidang retail akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perkembangan industri bisnis ini dituntut untuk mengikuti pesatnya pergerakan zaman. Hal ini tentunya berdampak pada laju pertumbuhan dan persaingan bisnis antar perusahaan yang menimbulkan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Sebagaimana didalam perusahaan harus beradaptasi dengan situasi baru yang kita hadapi saat ini, sumber daya manusia (karyawan) pun perlu beradaptasi untuk mendukung produktivitas yang baik agar perusahaan dapat tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya menjadi sebuah tantangan bagi pekerja, yang mengharuskan mereka untuk menyeimbangkan tantangan bekerja diperusahaan dengan pekerjaan yang harus mereka pertahankan ditengah situasi ekonomi yang kian memburuk.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapakan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap

perusahaan mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas yang baik diperoleh dari karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Karena peningkatan kualitas yang menyangkut efisien dan efektifitas tidaknya suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada modal kerja yang cukup, teknologi mesin-mesin modern, dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Karena semua faktor tersebut kurang berarti tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan grafik produktivitas kerja karyawan.

Kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kualitas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat dan juga canggih, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan

produktivitas kerja di lingkungan perusahaannya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkompeten, dapat diperkirakan perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan kompetensi karyawan pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) mengartikan kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan dan sikapnya ditempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja. Dan menurut George Klem, dalam Emron, Yohny Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Walaupun seorang karyawan memiliki kompetensi yang mumpuni dan ahli dalam bidangnya apabila kurang berpengalaman dibidangnya maka akan berakibat menghambat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Pengalaman kerja yang baik dan cukup dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Kemampuan seseorang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Dengan adanya pengalaman yang telah dimiliki oleh seorang karyawan, dapat kita sadari pengalaman kerja oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya pengalaman kerja, karyawan telah paham terhadap apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu dari banyaknya *to do list* pekerjaan yang ada. Sehingga dengan itu keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dapat terukur.

Dari kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, pelatihan kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2017: 169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Perusahaan dapat melakukan pelatihan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Melalui kompetensi yang ada pada karyawan, pengalaman kerja serta pelatihan kerja, seorang karyawan dipersiapkan untuk memiliki bekal dan modal agar siap tahu, dapat mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis, sehingga dapat dengan mudah memecahkan masalah serta mengambil

keputusan. Hal tersebut nantinya akan nampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang diharapkan dapat semakin meningkat.

PT. Ace Hardware adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail perkakas no 1 di Indonesia dengan kategori *home improvement*. Berbagai macam merek, model, harga yang ditawarkan membuat konsumen mempunyai banyak pilihan. Pada tahun 2018 tepatnya pada tanggal 28 November 2018 Ace Hardware membuka cabangnya di kawasan Jakabaring tepatnya di Opi Mall Jakabaring-Banyuasin. Ace Hardware Opi Mall merupakan anak cabang dari PT. Ace Hardware Indonesia Tbk hadir sebagai bisnis retail perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup terlengkap di Indonesia yang memberikan inovasi produk yang unik dengan menggabungkan perlengkapan rumah, alat perkakas, sampai pada kebutuhan gaya hidup tersedia dalam satu toko. Banyaknya jumlah karyawan yang ada mengharuskan pihak manajemen mengelola sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi yang layak terhadap perusahaan. Ace Hardware Opi Mall memiliki 50 karyawan yang terdiri dari 2 sub departemen yaitu *Departement Sales* dan *Departement Support*. Dimana dari 2 sub departemen tersebut terbagi lagi diantaranya 17 *Departement Sales* dan 6 *Departemen Support*, dan 3 Deputy Manager serta dengan 1 Store Manager.

Memiliki *job description* masing-masing disetiap departemennya dengan banyaknya karyawan yang ada, pihak manajemen harus menjadikan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawannya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi terhadap *store* (perusahaan). Bagaimana cara agar setiap karyawannya itu

dapat berkontribusi terhadap perusahaan, pihak manajemen harus mempunyai karyawan yang berkompeten. Fenomena tersebut terlihat dari karyawan yang kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian pekerjaan ditangani oleh beberapa karyawan saja, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas.

Hal yang terjadi juga saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama atau karyawan senior sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, namun berbeda dengan karyawan dengan pengalaman kerja yang baru, mereka kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Pihak manajemen juga harus memberikan *refreshment* atau penyegaran kembali terhadap karyawannya mengenai kemampuan (*skill*) ataupun pengetahuan (*knowledge*) yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dengan cara melakukan pelatihan secara langsung. Pelatihan yang diberikan pihak manajemen perusahaan sudah sangat baik, hal ini terlihat dari pekerjaan *course* yang dilakukan setiap hari pada sistem yang telah disediakan oleh manajemen perusahaan. Namun pada pengerjaannya pelatihan yang telah disediakan hanya dilakukan oleh beberapa karyawan saja lalu setelah itu karyawan yang lainnya hanya formalitas saja mengikuti pelatihan tersebut dengan mengerjakan kuis pada *course* disetiap harinya. Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut, dimana para karyawan cenderung mengalami penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Rodlial Ramdhan, Tackbir Abubabar (2018:17-31) pada hasil penelitiannya yaitu membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun pada hasil penelitian terdahulu oleh Reigion J, Umi Farida, Adi Santoso (2019:Vol 3 No. 1) pada hasil penelitiannya yaitu membuktikan bahwa kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian terdahulu lainnya oleh Ahmad Fathoni Rodli (2019: Vol 2 no. 2) juga membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial (Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi dan Bisnis). Namun berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh Aisah Nurramdhani Lubis, Suhada Suhada (Jurnal Media Wahana Ekonomika 17 (4), 2020:314-320) bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan pelatihan kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan pengalaman kerja serta pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ACE HARDWARE INDONESIA, Tbk (Cab. Opi Mall Palembang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi karyawan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang) ?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan didapat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi karyawan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang)

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan serta dapat memberikan masukan bagi PT. Ace Hardware Indonesia (Cab. Opi Mall Palembang) dalam mengatasi permasalahan terutama yang berkaitan dengan kompetensi karyawan, pengalaman kerja serta pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan serta pengalaman dan sekaligus untuk melatih peneliti agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mendapatkan alternatif solusinya.
3. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, dan penambahan suatu informasi sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Abubakar, Ramadhan.2018. *Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Negara, 21(11), 17 -32.
- Afandi, Pandi. 2018.*Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisah, Suhada. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17 (4), 314 -320.
- Akdon, dan Riduwan. 2013.”Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika”. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Sanusi. 2011.“Metode Penelitian Bisnis”, Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, S. (2013). “Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, (2015).”Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica”. Jakarta : Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2016.”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Echols, John M. dan Hassan Shadily (1983). “Kamus Inggris Indonesia”. Jakarta: Gramedia. Cet. XII.
- Edison, Emron. Yohny anwar,Imas komariyah. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 -40.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Jumantoro R, Santoso Adi, Farida Umi (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 3 No. 1, 106 - 117.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- Rodli Ahmad (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja*. Jounal Economic and Business, 2 (2), 31-35.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2014). "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM". Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018."Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta. S .
- Sulbahri. dkk, 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Sutrisno, Edy. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

T. Hani Handoko. 2013. "Manajemen", edisi 2. Yogyakarta : BPFE.

Veithzal Rivai. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Wariati , Nana, et. All. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: Jurnal Publikasi.