



Pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja

Nurmala Sari*, Yuli Budiati, Rohmini Indah Lestari
Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 29-05-2024
Disetujui: 12-08-2024
Dipublikasikan: 15-08-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan 40 responden dan populasi sesuai kriteria. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Van Techno Saa. Metoda analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji hipotesis, analisis jalur dan uji sobel. Hal ini dilakukan dengan menguji kemampuan variabel independen (X) dalam memberikan pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen (Y) dengan variabel intervening (Z). Berdasarkan hasil analisis dari 40 responden menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pengalaman kerja dengan kompetensi yang berfungsi sebagai faktor mediasi komunikasi meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

The influence of work experience and communication on labor productivity

Abstract

Keywords:
communication; competence; experience; productivity

This research aims to determine the influence of work experience and communication on labor productivity with competency as a mediating variable. Sampling used non-probability sampling with 40 respondents and a population according to the criteria. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT Van Techno Saa. The analytical methods used are classical assumption test, linear regression analysis, hypothesis testing, path analysis and Sobel test. This is done by testing the ability of the independent variable (X) to provide an indirect influence on the dependent variable (Y) with the intervening variable (Z). Based on the results of the analysis of 40 respondents, it shows that work experience has a significant influence on productivity, communication has a significant influence on productivity, competence has a significant influence on work productivity, work experience and communication have a significant influence on competence. Work experience with competencies that function as communication mediating factors increases labor productivity.

E-mail: miss.777mala@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk meningkatkan hasil tugas yang dicapai sesuai dengan standar yang ditentukan dengan meminimalkan waktu dan efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya (Kurniawan & Rimas, 2021). Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas terhadap kinerja untuk pengembangan bisnis dengan mengetahui sumber daya manusia. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja dimiliki dapat menyebabkan sebuah tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas pegawai (Hidaya et al., 2020). Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Karyawan yang produktif memiliki disiplin kerja yang merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Sopali et al., 2023). Faktor komunikasi yang merupakan proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain (Cahyo et al., 2022). Pemahaman yang lebih baik tentang apa yang harus dilakukan oleh setiap pekerja memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efisien dan fokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan, yang menghasilkan peningkatan produktivitas (Fuaddi & Amenda, 2023).

PT Van Techno Saa, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri konstruksi, dengan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan, tingkat pengalaman, kemampuan keterampilan dan peranan dalam perusahaan yang berbeda. Tingkat keterlambatan pekerjaan dalam proyek konstruksi dari PT Van Techno Saa masih terjadi, yaitu lebih dari 80% pekerjaan yang dilaksanakan perusahaan. Dilihat nilai deviasi minus antara target rencana dengan progres realisasi dari 20 data kasus pelaksanaan proyek konstruksi dibawah manajemen perusahaan mengalami keterlambatan cukup signifikan.

Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor komunikasi, pengalaman kerja dan kompetensi dalam mempengaruhi produktivitas kerja dalam populasi tim kerja perusahaan dan diharapkan dapat memberikan paduan untuk meningkatkan interaksi dan kolaborasi antar tim kerja. Hasil penelitian sejenis sebelumnya ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain Sari et al. (2022), Jumarni et al. (2023), Sopali et al. (2023), Khair & Astuti (2021), Hidaya et al. (2020), dan Anggraini et al. (2023). Sedangkan Fahrurrozi et al. (2021), Kurniawan & Rimas (2021), dan Tamaka et al. (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang menyebutkan komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah Sari et al. (2022), Fuaddi & Amenda (2023), Widharma & Askiah (2022). Irwan & Latief (2023), Hidaya et al. (2020), Cahyo et al. (2022), dan Yeni & Liza Zulfahri (2023). Sedangkan Magdalena & Putra (2021), Sofyan (2021) pada perusahaan universal Carpet and Rugs, dan Jumarni et al. (2023) menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya *research gap*.

Berdasarkan penelitian sejenis yang sebelumnya, maka peneliti menambahkan variabel kompetensi tenaga kerja sebagai variabel mediasi untuk mengatasi gap tersebut dan difokuskan pada Batasan masalah yaitu keterlambatan proyek di bidang konstruksi yang di dalamnya terdapat kaitannya terhadap pengalaman kerja, kompetensi tenaga kerja dan komunikasi. Peneliti akan menentukan penyebab utama terjadinya keterlambatan pekerjaan dan akan merepresentasikan deskripsi analisisnya terhadap kualifikasi perusahaan.

Variabel penelitian meliputi pengalaman kerja, kompetensi tenaga kerja dan komunikasi dapat dideskripsikan dengan teori atribusi yang menjelaskan bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi penyebab” yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu atau membuat keputusan tertentu. Adanya faktor yang menjadi dasar pertimbangan orang untuk menentukan apakah suatu tindakan atau tindakan disebabkan oleh faktor di luar diri atau sifat dari dalam diri (Rahmi & Sovia, 2017). Produktivitas merupakan suatu konsep mental yang terus berkembang (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas adalah ukuran seberapa efisien sumber daya untuk mencapai efisiensi produksi barang dan jasa. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan (Setiawan & Nafilah, 2022). Kompetensi sebagai syarat untuk pemenuhan tugas (job demand), baik secara keseluruhan maupun sebagian harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika tidak cukup maka kompetensi ini bisa dikembangkan melalui pelatihan atau cara pengembangan kapasitas lainnya. (Subari & Riady, 2015). Pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan dan keterampilan suatu prosedur pekerjaan bagi pegawai karena terlibat dalam melaksanakan pekerjaan (Hidaya, Burhanuddin, & Tahir, 2020). Komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain (Cahyo, Meftahudin, & Trihudyatmanto, 2022). Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan tanpa adanya komunikasi yang baik dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya kinerja dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya sehingga proses keseluruhan kegiatan didalam perusahaan akan terhambat. Konflik bahkan sering terjadi dalam perusahaan disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik (Jumarni, Rahim, & Muchran, 2023).

METODE

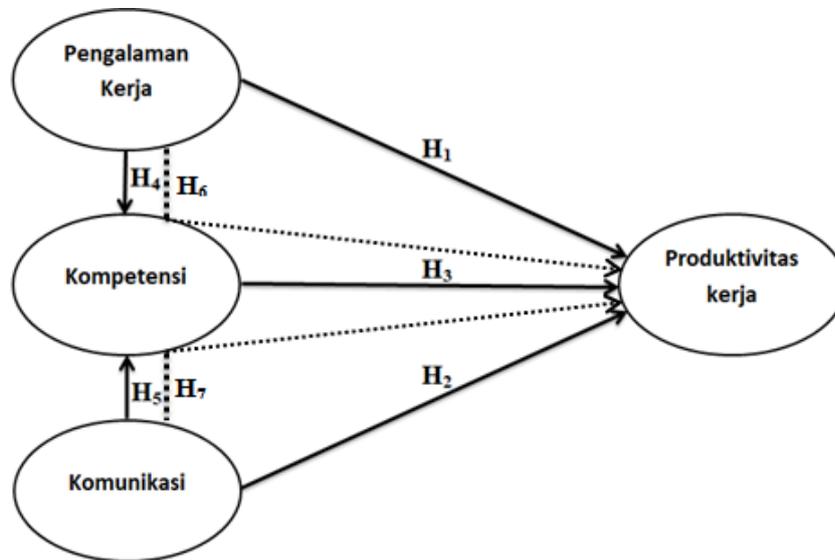
Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* menggunakan *google form platform* karena dapat mempermudah pengisian kuesioner pada tenaga kerja yang berada di lapangan atau luar kantor, serta dapat menghemat waktu dan biaya. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi karyawan tetap PT Van Techno Saa baik yang berada di lapangan maupun di kantor dengan berjumlah 40 orang yang dijadikan sampel. Pendekatan berbasis kuesioner dipilih karena dinilai sebagai cara yang mudah untuk memperoleh data primer, dan data yang diperoleh dapat dengan cepat diolah untuk analisis selanjutnya.

Metode analisis menggunakan statistik deskriptif dan analisa jalur, dengan tahapan yaitu tahap 1, yaitu: uji instrumen dengan parameter uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berguna mengetahui apakah kuesioner diberikan valid atau tidak. Saat mengukur validitas

fakta yang diamati, fokuslah pada konten dan efektivitas alat. Validitas adalah rentang di mana dapat mengukur data, yaitu apakah penelitian yang dilakukan valid atau tidak (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas yakni suatu cara untuk mengetahui dan menguji kevalidan kuesioner, yang merupakan indikator dari suatu variabel atau komposisi (Ghozali, 2018).

Tahap 2, yaitu uji asumsi klasik dengan 3 model yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas. Uji normalitas untuk menguji distribusi yang adil dalam bentuk regresi, variabelitas bebas, variabelitas hingga, atau keduanya. dengan menggunakan metode aliran probabilitas wajar yang menyamakan distribusi tersembunyi dari distribusi wajar (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas digunakan dalam pengujian apakah model regresi dari satu hasil dan hasil yang lain memiliki kesamaan varians atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinieritas untuk melihat apakah bentuk regresi terdapat hubungan pendamping variabel yang bebas (Ghozali, 2018). Deteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam bentuk regresi diamati berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (TOL). Jika nilai VIF <10 dan nilai TOL > 0,10, maka regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tahap 3, yaitu *path analysis* (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*casual model*). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis jalur dapat berupa pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variables*).



Gambar 1. Model Diagram *Path Analysis*

Tahap 4, yaitu uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji T, uji F, uji pengaruh mediasi, uji determinasi. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengujian uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0.05. Uji pengaruh mediasi dilakukan dengan prosedur Uji Sobel, dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z memediasi pengaruh variabel X terhadap Y. Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan nol, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Tahap 5, yaitu menghitung jalur menjelaskan tentang X1 dan X2 baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Y melalui variabel Z dengan menghitung pengaruh langsung (*direct effect*) dan menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen disajikan pada Tabel 1 dan 2 yang menunjukkan validitas dan reabilitas data penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Produktivitas Kerja	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,2638	0,815	0,000	Valid
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,2638	0,689	0,000	Valid
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,2638	0,703	0,000	Valid
Kompetensi	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	0,2638	0,823	0,000	Valid
	Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,2638	0,871	0,000	Valid

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	0,2638	0,872	0,000	Valid
Pengalaman Kerja	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	0,2638	0,626	0,000	Valid
	Saya memiliki pengetahuan dan Keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,2638	0,861	0,000	Valid
	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0,2638	0,810	0,000	Valid
Komunikasi	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan.	0,2638	0,827	0,000	Valid
	Saya merasa senang bisa berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik.	0,2638	0,827	0,000	Valid
	Pimpinan membantuku menemukan cara untuk menyelesaikan masalah ku di kantor.	0,2638	0,876	0,000	Valid
	Saya menjalin hubungan baik dengan staf yang ada di perusahaan.	0,2638	0,661	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Semua indikator pada Tabel 1 dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, yaitu lebih besar dari 0,2638 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga indikator pada variabel tersebut dapat dilakukan penghitungan selanjutnya.

Nilai *Cronbach's alpha* pada Tabel 2, nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,789, kompetensi sebesar 0,843, pengalaman kerja sebesar 0,809, dan komunikasi sebesar 0,812. Nilai seluruh item lebih besar dari 0,70 nilai r-kritis, sehingga dinyatakan *reliable*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.70	0,789	<i>Reliabel</i>
Kompetensi	0,70	0,843	<i>Reliabel</i>
Pengalaman Kerja	0.70	0,809	<i>Reliabel</i>
Komunikasi	0,70	0,812	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Analisis uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 3 yaitu uji normalitas model 1 yaitu dengan variabel X1 (pengalaman kerja) dan X2 (komunikasi) terhadap Z (kompetensi), sedangkan model 2 dengan variabel variabel X1 (pengalaman kerja), X2 (komunikasi), Z (kompetensi) terhadap Y (produktifitas kerja).

Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,720 karena lebih besar dari dari 0,05 maka data terdistribusi normal sehingga model regresi I dapat dikatakan baik. Nilai *One – Sample Kolmogorov-Smirnov test statistic* sebesar 0,753 dan signifikansi 0,652 ($0,652 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 3. Uji Normalitas Model 1 dan Model 2

One-Sample Kolmogonov-Smirnov Test			
Uji Normalitas		Model 1	Model 2
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	0
	Std. Deviation	1,24844347	1,68233725
Most Extreme Differences	Absolute	0,11	0,118
	Positive	0,11	0,061
	Negative	-0,047	-0,116
Kolmogonov-Smirnov Z		0,695	0,735
		0,72	0,652
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 4, dapat dideskripsikan bahwa model 1 menunjukkan nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10, menunjukkan model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas. Sedangkan model 2 menunjukkan nilai VIF (*variance inflation factor*) dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10; maka model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas Model 1 dan Model 2

Coefficients ^a				
Uji Multikolonieritas	Model 1		Model 2	
	Collinearity Statistics		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
(Constant)				
Pengalaman Kerja	0,939	1,065	0,676	1,48
Komunikasi	0,939	1,065	0,658	1,519
Kompetensi			0,48	2,083

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pengujian heteroskedastisitas model 1 pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel pengalaman kerja, dan komunikasi. memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ dengan demikian model regresi I tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Sedangkan untuk model 2 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel pengalaman kerja, komunikasi dan kompetensi memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ yang berarti model regresi II tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Model 1 dan Model 2

Coefficients ^a					
Uji Heteroskedastisitas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
(Constant)	2,03	0,984		2,062	0,046
Pengalaman Kerja	-0,109	0,086	-0,212	-1,277	0,21
Komunikasi	0,044	0,06	0,121	0,732	0,469
Model 2					
(Constant)	0,429	0,835		0,514	0,611
Pengalaman Kerja	0,115	0,086	0,261	1,347	0,186
Komunikasi	-0,062	0,061	-0,199	-1,014	0,317
Kompetensi	0,007	0,071	0,023	0,099	0,922
a. Dependent Variable: absres					

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Analisis regresi linier berganda ditunjukkan Tabel 6 untuk model 1 diperoleh nilai kompetensi = 0,446 (pengalaman Kerja) + 0,467 (komunikasi). Koefisien regresi pengalaman kerja (X1) sebesar 0,446 (positif), berarti apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 dengan syarat variabel lain konstan. Koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,467 (positif), apabila komunikasi mengalami peningkatan satu satuan maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 dengan syarat variabel lain konstan. Pada model 2

diperoleh produktivitas kerja = 0,419 (pengalaman kerja) + 0,247 (komunikasi) + 0,339 (kompetensi) yang menunjukkan bahwa koefisien regresi pengalaman kerja (X1) sebesar 0,419 (positif), komunikasi (X2) sebesar 0,247 (positif), kompetensi (X3) sebesar 0,339 (positif). Dideskripsikan bahwa apabila pengalaman kerja, komunikasi dan kompetensi mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda Model 1 dan Model 2

Coefficients ^a						Dependent Variable
Uji Heteroskedastisitas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
Model 1						Kompetensi
(Constant)	-0,345	1,922		-0,18	0,858	
Pengalaman Kerja	0,635	0,167	0,446	3,797	0,001	
Komunikasi	0,469	0,118	0,467	3,971	0	
Model 2						Produktivitas Kerja
(Constant)	-0,829	1,446		-0,573	0,57	
Pengalaman Kerja	0,524	0,148	0,419	3,532	0,001	
Komunikasi	0,218	0,106	0,247	2,054	0,047	
Kompetensi	0,299	0,124	0,339	2,414	0,021	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Koefisien Determinasi pada model 1 didapatkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,494, berarti bahwa 49,4% variasi kompetensi dapat dijelaskan oleh 2 variabel bebas yaitu variabel pengalaman kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya 50,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain pengalaman kerja dan komunikasi. Untuk model 2, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,630, berarti bahwa 63% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh 3 variabel bebas yaitu pengalaman kerja, komunikasi dan kompetensi, sedangkan sisanya 37% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain pengalaman kerja, komunikasi dan kompetensi.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model 1 dan Model 2

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Predictors
1	0,721 ^a	0,520	0,494	1,727	(Constant), Komunikasi, Pengalaman Kerja
2	0,811 ^a	0,658	0,630	1,299	(Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja, Komunikasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS v. 21

Uji F model 1 menunjukkan hasil statistik dengan signifikan sebesar 0,000, F hitung sebesar 20,044 dan F tabel sebesar 3,25. Dengan ketentuan bahwa nilai signifikan kurang 0.05 dan nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel artinya bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Dideskripsikan

pengalaman kerja dan komunikasi secara simultan mempengaruhi kompetensi. Sedangkan model 2 dengan signifikan sebesar 0,000, F hitung sebesar 23,135 dan F tabel sebesar 2,87; artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya, pengalaman kerja, komunikasi dan kompetensi secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja.

Tabel 8. Uji F Model 1 dan Model 2

ANOVA ^a						
Uji F	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Predictors
Model 1						(Constant), Komunikasi, Pengalaman Kerja
Regression	119,595	2	59,797	20,044	0,000 ^b	
Residual	110,38	37	2,983			
Total	229,975	39				
Model 2						(Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja, Komunikasi
Regression	117,189	3	39,063	23,135	0,000 ^b	
Residual	60,786	36	1,688			
Total	177,975	39				
a. Dependent Variable: Kompetensi						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS v. 21

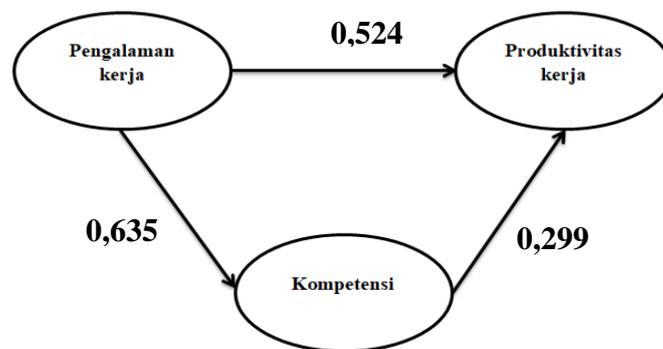
Berdasarkan uji T model 1, variabel pengalaman kerja menunjukkan t hitung 3,797 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sehingga H₄ diterima. Variabel komunikasi menunjukkan t hitung 3,971 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dengan kata lain H₅ diterima. Sedangkan model 2, variabel pengalaman kerja menunjukkan t hitung 3,532 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$; menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H₁ diterima.

Tabel 9. Uji T Model 1 dan Model 2

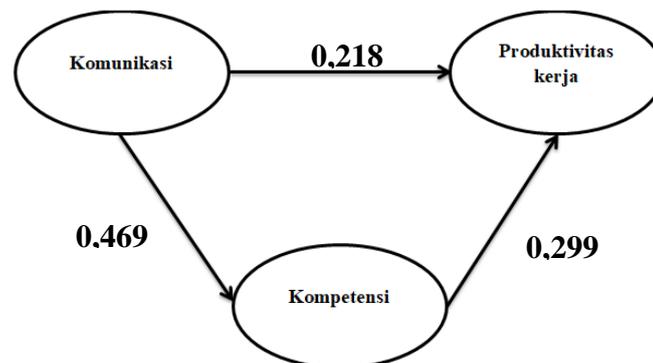
Coefficients ^a						
Uji T	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Dependent Variable
	B	Std. Error	Beta			
Model 1						Kompetensi
(Constant)	-0,345	1,922		-0,180	0,858	
Pengalaman Kerja	0,635	0,167	0,446	3,797	0,001	
Komunikasi	0,469	0,118	0,467	3,971	0,000	
Model 2						Produktivitas Kerja
(Constant)	-0,829	1,446		-0,573	0,570	
Pengalaman Kerja	0,524	0,148	0,419	3,532	0,001	
Komunikasi	0,218	0,106	0,247	2,054	0,047	
Kompetensi	0,299	0,124	0,339	2,414	0,021	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS v. 21

Variabel komunikasi menunjukkan t hitung 2,054 dengan nilai signifikan $0,047 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kata lain H_2 diterima. Variabel kompetensi menunjukkan t hitung 2,414 dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja atau dengan kata lain H_3 diterima. Analisis jalur, berdasarkan analisis *standardized coefficients* pada Tabel 9. Model 1, nilai untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0.524, dan komunikasi sebesar 0.218 dengan arah positif. Artinya produktivitas kerja meningkat maka pengalaman kerja, dan komunikasi akan meningkat. Model 2, nilai untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0.635, dan komunikasi sebesar 0.469 dengan arah positif. Artinya kompetensi meningkat maka pengalaman kerja, dan komunikasi akan meningkat. Nilai untuk variabel kompetensi untuk model 1 dan 2 sebesar 0.299 dan bernilai positif maka apabila produktivitas kerja meningkat maka kompetensi akan meningkat. Penyajian diagram untuk analisis jalur disajikan pada Gambar 2 dan Gambar 3.



Gambar 2. Peran Kompetensi pada Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas



Gambar 3. Peran Kompetensi pada Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas

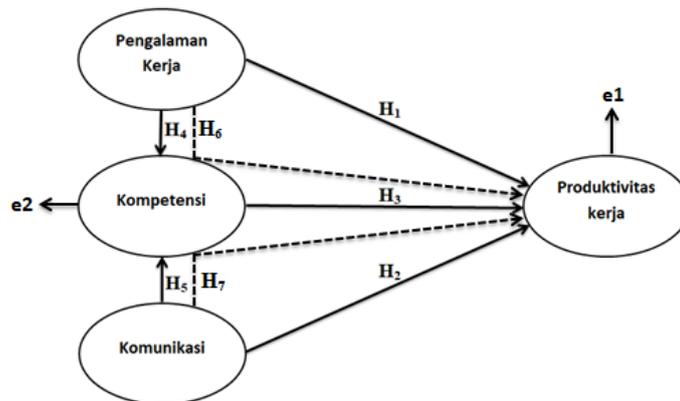
Uji Sobel untuk mediasi pengaruh variabel terhadap variabel terikat produktivitas kerja disajikan pada Tabel 10. Uji pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi, yaitu: nilai t hitung sebesar 2.036, lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada taraf 5% sebesar 1,96. Didekripsikan kompetensi dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Uji pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi, yaitu: nilai t hitung sebesar 2,061, nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada taraf 5% sebesar

1,96. Hal ini berarti bahwa kompetensi dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman dan Komunikasi terhadap Produktivitas melalui Kompetensi

Uji Sobel	Pengalaman Kerja	Komunikasi
A	0,635	0,469
B	0,299	0,299
SE _A	0,167	0,118
SE _B	0,124	0,124
Sobel test statistic	2,036	2,062
One-tailed probability	0,021	0,020
Two-tailed probability	0,042	0,039
Keterangan:		
A = Koefisien Pengalaman Kerja / Komunikasi terhadap Kompetensi		
B = Koefisien Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja		
SE _A = SE Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi		
SE _B = SE Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja		

Berdasarkan kerangka hipotesis dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis H1 sampai dengan H7 diterima.



Gambar 4. Kerangka Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Diterima
H2	Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Diterima
H3	Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Diterima
H4	Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi	Diterima
H5	Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kompetensi	Diterima
H6	Kompetensi dapat memediasi hubungan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Diterima
H7	Kompetensi dapat memediasi hubungan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja	Diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut terbukti dengan penilaian responden indikator “Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan” dengan nilai 3,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tenaga kerja yang memiliki Pengalaman Kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja, pada hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini terbukti dengan penilaian responden indikator “Pimpinan membantuku menemukan cara untuk menyelesaikan masalah ku di kantor.” Dengan nilai 2,98. Oleh karena itu melalui komunikasi kita bisa menyampaikan sebuah pendapat dan berinteraksi langsung dengan sesama manusia secara baik, oleh karena itu mengapa komunikasi dapat mempengaruhi sistem kerja yang ada dalam sebuah perusahaan karena apabila didalam sebuah perusahaan tidak memiliki komunikasi yang baik dan efektif antara semua yang ada didalamnya maka dapat mengakibatkan penurunan dalam sebuah perusahaan.

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, pada hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini terbukti dengan penilaian responden indikator “Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja” dengan nilai 4,10. Oleh karena itu ketika seorang karyawan memiliki tingkat keahlian yang lebih tinggi, mereka akan melakukan tugas mereka dengan lebih baik, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, dan menghindari kesalahan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, karena karyawan yang memiliki tingkat keahlian ini cenderung lebih produktif.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi, pada hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Hal tersebut terbukti dengan penilaian responden indikator “Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan” dengan nilai 3,48, karena semakin tinggi pengalaman yang dimiliki karyawan maka semakin luas sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensinya sebagai pengalaman kerja dan semakin banyak bekal yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sekaligus makin banyak pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan akan membuat karyawan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh komunikasi terhadap kompetensi, pada hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Hal ini terbukti dengan penilaian responden indikator “Pimpinan membantuku menemukan cara untuk menyelesaikan masalah ku di kantor” dengan nilai 2,98. Sehingga, jika ada

kompetensi yang tidak sesuai dengan bidangnya akan memunculkan *miss comunion*. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang kurang paham dan mengerti dengan tuntutan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi karena kompetensi berupa pengetahuan ataupun keterampilannya tidak sesuai dengan lingkungan kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat komunikasi maka akan meningkatkan kompetensi dalam bekerja.

Pengaruh mediasi kompetensi terhadap hubungan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil kalkulasi sobel test diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.036. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui mediator. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi mampu memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Bahwa Pengalaman Kerja sering kali dapat meningkatkan kompetensi karyawan karena seorang karyawan menghadapi berbagai situasi, kesulitan, dan masalah yang harus diselesaikan. Karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih produktif, yang merupakan hubungan antara pengalaman dalam pekerjaan dan produktivitas melalui kompetensi.

Pengaruh mediasi kompetensi terhadap hubungan komunikasi terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil kalkulasi sobel test di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.061. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui mediator. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi mampu memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja. Bahwa Komunikasi yang berjalan dengan lancar dan juga dorongan semangat yang didapatkan oleh masing-masing karyawan yang bekerja jadi setiap karyawan selalu mengharapkan perusahaan di tempatnya bekerja untuk mampu memberikan semangat dan juga menerapkan komunikasi yang baik dilakukan selama bekerja di perusahaan. Di mana bahwa komunikasi juga merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena Komunikasi juga dapat meningkatkan kolaborasi, yang merupakan komponen penting dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja dan peningkatan produktivitas. Efek komunikasi yang lebih baik tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas tenaga kerja, tetapi juga berdampak tidak langsung melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja. Karena karyawan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan lebih baik, hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, variabel kompetensi dapat memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, variabel kompetensi dapat memediasi hubungan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Implikasi manajerial/ praktis yaitu pengalaman kerja terbukti mampu mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Indikator pengalaman kerja berada dalam

katagori “relevan” dengan skor 3.42. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan PT Van Techno Saa adalah memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengalaman kerja pegawainya. Komunikasi terbukti mampu mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Indikator komunikasi berada dalam katagori “relevan” dengan skor 2,93. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan PT Van Techno Saa adalah menciptakan intensitas komunikasi antar pegawai melalui pendekatan personal dengan memberikan arahan maupun pengertian akan pentingnya komunikasi untuk mengembangkan efektivitas kerja, memberikan kepercayaan terhadap setiap tugas yang diberikan untuk menciptakan rasa tanggung jawab, memberi ruang kepada pegawai untuk menyampaikan ide, gagasan, atau pendapat akan dapat memperlancar aliran arus informasi dalam organisasi. Kompetensi terbukti mampu mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Indikator kompetensi berada dalam katagori “relevan” dengan skor 3.84. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan PT Van Techno Saa adalah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yaitu dengan memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pekerjaannya. Selain itu dengan menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka dengan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya. Hasil penelitian ini menemukan keterbatasan yaitu pengolahan data menggunakan SPSS dengan jumlah sampel yang sangat kecil yaitu 40 responden, yang sebaiknya pengolahan datanya dapat menggunakan SEM-PLS. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel yang dapat meningkatkan kompetensi dengan menggunakan responden lebih dari 20 sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *JURMA : JURNAL RISET MANAJEMEN*, 1, 107–126.
- Cahyo, Y. D., Meftahudin, & M. Trihudiyatmanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2, 109–119.
- Fahrurrozi, Muh., Murcahyanto, H., & Mohzana, M. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 31–42. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2086>
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2, 139–149.
- Hidaya, N., Burhanuddin, & Tahir, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal Unismuh*, 1. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Irwan, & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7. <https://www.bosowasemen.co.id/2021>

- Jumarni, H Abd Rahman Rahim, & H Muchriady Muchran. (2023). Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 444–450.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende. *Balance: Jurnal Ekonomi*, 17, 236–247.
- Magdalena, M., & Putra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi*, 104–122. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14898090>
- Sari, F. N., Sari, A. D. E., & Murdiyanto, E. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Aneka Sukses. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1.
- Sopali, M. F., Charli, C. O., Karlinda, A. E., & Azizi, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1012. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1100>
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 10, 440–450.
- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3.
- Yeni, E. I., & Liza Zulbahri. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Kenagarian Batu Manjulang Kecamatan Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Journal on Education*, 06.