**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KUALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT KANTOR PUSAT PADANG**

**Effect Of Training And Competence On The Level Of Work Productivity Through Quality Of Work As Intervening Variables In Employees Of PT. West Sumatra Regional Development Bank Head Office Padang**

**Shirley Atika Sari; Agussalim M; Rizka Hadya**

Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Email : shirleyatikasarii@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang secara parsial dan secara simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.431 > t tabel 1.99394 dan nilai sig 0.018 < 0.05. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.359 > 1.99394 dan nilai sig 0.021 < 0.05. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai sig pelatihan 0.001 < 0.05 dan nilai sig kompetensi 0.001 < 0.05. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena karena nilai pengaruh langsung Pelatihan adalah 0.354. Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4676. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena karena nilai pengaruh langsung Kompetensi adalah 0.351. Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4636. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.921 > 1.99394 dan nilai sig 0.005 < 0.05.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja.

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the effect of training and competence on the level of work productivity through work quality as an intervening variable on the employees of PT. West Sumatra Regional Development Bank Padang Head Office partially and simultaneously. Data collection methods used in this study are using field research and library research. The method of data analysis in this study uses multiple linear regression and path analysis. The results showed that the Training had a significant effect on Work Productivity, because the value of t arithmetic 2.431> t table 1.99394 and the sig value 0.018 <0.05. Competence has a significant effect on work productivity, because the t value is 2.359> 1.99394 and the sig value is 0.021 <0.05. Training and Competence have a significant effect on Work Productivity, because the training sig value is 0.001 <0.05 and the competency sig value is 0.001 <0.05. Training has a significant effect on work productivity with work quality as an intervening variable because because the value of the direct effect of Training is 0.354. The indirect effect value of the Training is 0.4676. Competence has a significant effect on work productivity with work quality as an intervening variable because because the value of the direct effect of Competence is 0.351. The indirect effect value of the Training is 0.4636. The quality of work has a significant effect on work productivity, because the t value is 2,921> 1.99394 and the sig value is 0.005 <0.05.*

*Keywords: Training, Competence, Work Quality, Work Productivity.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrumen – instrument tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan factor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Oleh karena itu, keterlibatan tenaga kerja atau karyawan dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama sehingga pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan, berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah ditempuh perusahaan, seperti dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan memperhatikan kompetensi karyawan yang akhirnya diharapkan kualitas kerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Salah satu perusahaan yang sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas adalah perbankan. Salah satu bank yang ada di kota Padang Sumatera Barat adalah Bank Pembangunan Daerah Kantor Pusat Padang. Dimana untuk tahun 2019 Bank Pembangunan Daerah atau Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat bertekad untuk bisa meningkatkan penyaluran kredit UMKM untuk para pebisnis kecil yang baru memulai usahanya. Karyawan dituntut memiliki produktivitas tinggi agar memiliki pengetahuan yang luas, pemahaman produk yang tinggi dan kemampuan untuk menilai konsumen yang mana berguna untuk menghadapi berbagai macam konsumen yang akan menggunakan layanan yang ditawarkan agar lebih efektif dan efisien. Namun, produktivitas karyawan Bank Pembangunan Daerah Kantor Pusat Sumbar masih belum membuahkan hasil yang diinginkan. Hal ini bisa dilihat dari laporan audit 5 tahun terakhir perusahaan dibawah ini:

**Tabel 1.1 Laporan Audit Produktivitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | ROA | 1.94% | 2.28% | 2.19% | 1.86% | 2.03% |
| 2 | ROE | 22.77% | 20.47% | 17.47% | 13.69% | 14.34% |

*Sumber : Bank Pembangunan Daerah Kantor Pusat*

Standar ROA yang sangat baik menurut surat edaran Bank Indonesia No. 13/24/DPNP berada di nilai lebih besar dari 1.25% dan nilai ROE besar dari 12%. Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa ROA dan ROE perusahaan telah berada dalam keadaan sangat baik namun pergerakan ROA dan ROE perusahaan dari tahun ke tahun masih fluktuatif yang artinya produktivitas perusahaan masih naik turun. Usaha yang dilakukan oleh direksi Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat agar karyawannya bisa menaikkan atau mempertahankan ROA dan ROE adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya dan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan agar tujuan bersama bisa tercapai.

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. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan 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.

Oleh karena itu, diperlukan suatu pelatihan yang berkesinambungan agar kualitas pegawai menjadi lebih baik. Keterlibatan karyawan sangat dibutuhkan sekali dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi apabila mereka meguasai pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya pada perusahaan, sebab pelatihan yang baik mencerminkan bahwa produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut baik, sehingga tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.

Namun kenyataannya, pada Bank Nagari Sumatera Barat hingga akhir tahun 2018 masih menjadi masalah atas kurangnya ide dan inovasi untuk tahun selanjutnya demi perusahaan yang lebih baik lagi. Hal ini tentu tidak terlepas dari keterampilan karyawan dalam menilai perkembangan zaman dan trend yang akan terjadi dimasa mendatang. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam membaca perkembangan zaman dan trend akan datang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan untuk perusahaan lebih baik lagi bisa tercapai dengan cepat. Pelatihan adalah salah satu jalan untuk memberikan pengetahuan yang lebih dalam untuk karyawan. Selain itu perusahaan juga menerapkan batas waktu kepada karyawan dalam hal memberikan laporan ide untuk inovasi produk kepada pejabat yang bersangkutan dibidangnya. Perusahaan membutuhkan pelaporan untuk inovasi ditahun berikutnya agar produk yang dikeluarkan selalu meningkat dan mengikuti perkembangan zaman dan trend dari tahun ke tahun, mudah digunakan dan bisa di pertanggungjawabkan kegunaannya.

Kendala tersebut tentu tidak akan terjadi jika karyawan yang dimiliki telah kompeten dibidangnya. Pelatihan tidak cukup diberikan kepada karyawan yang tidak memiliki kompetensi untuk memahami bidang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kompetensi yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kompetensi karyawan mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (attitude) individu yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja mereka dan dengan kompetensi karyawan yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memimpin suatu divisi karena karyawan yang memiliki kompetensi sangat patut dipertimbangkan untuk kenaikan jabatan atau untuk menjadi pemimpin suatu divisi yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang kompeten maka suatu kelompok yang dipimpinnya akan memberikan produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sseorang pemimpin tidak boleh hanya bisa memberikan perintah untuk pekerjaan melainkan harus memiliki keterampilan dalam memimpin dan perilaku yang baik sehingga bawahannya memiliki rasa segan dan hormat kepada pemimpin divisinya.

Jika perusahaan telah memiliki karyawan yang telah terlatih dan kompeten maka suatu hal yang tidak sulit untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kualitas kerja yang tinggi apabila mereka menguasai pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya pada perusahaan, sebab pelatihan yang baik dan kompetensi yang tinggi mencerminkan bahwa kualitas kerja karyawan perusahaan tersebut baik, sehingga produktivitas kerja yang tinggi akan mudah tercapai.

Seperti peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dini Muammar Khadafi (2016) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda (ISSN:2355-5408) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktiitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang (ISSN:2355-5408) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian agar mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang”.**

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan dan kuisioner. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang sebanyak 295 orang karyawan dengan sampel sebanyak 75 orang. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, path analisis dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Responden**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |
| --- |
| **Jenis\_Kelamin** |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 39 | 52.0 | 52.0 | 52.0 |
| Perempuan | 36 | 48.0 | 48.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 |  |

 *Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas memiliki jenis kelamin laki - laki dengan jumlah 39 orang atau 52% dibandingkan perempuan yang hanya berjumlah 36 orang atau 48%..

**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

|  |
| --- |
| **Usia** |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Antara 17 – 23 tahun | 7 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| Antara 24 – 30 tahun | 16 | 21.3 | 21.3 | 30.7 |
| Antara 31 – 37 tahun | 22 | 29.3 | 29.3 | 60.0 |
| Antara 38 – 44 tahun | 13 | 17.3 | 17.3 | 77.3 |
| Antara 45 – 51 tahun | 10 | 13.3 | 13.3 | 90.7 |
| Di atas 51 tahun | 7 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 |  |

 *Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan mayoritas dengan rentang umur 31 – 37 tahun sebanyak 22 orang atau 29.3%, dibandingkan rentang usia lainnya.

**Analisa Deskriptif**

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

**Analisis Deksriptif**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Pelatihan | 75 | 69 | 116 | 101.67 | 9.297 |
| Kompetensi | 75 | 99 | 138 | 121.55 | 8.922 |
| Kualitas\_Kerja | 75 | 64 | 94 | 82.47 | 7.152 |
| Produktivitas\_Kerja | 75 | 93 | 146 | 124.15 | 9.125 |
| Valid N (listwise) | 75 |  |  |  |  |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel diatas diatas terlihat bahwa nilai pelatihan tertinggi adalah 116 sedangkan nilai pelatihan terendah adalah 69. Jika diamati secara keseluruhan diperoleh rata – rata nilai pelatihan yang dimiliki sebesar 101.67 dengan standar deviasi sebesar 9.297. Untuk kompetensi nilai tertinggi yang didapat adalah 138 sedangan nilai kompetensi terendah adalah 99. Jika diamati secara keseluruhan diperoleh rata – rata nilai kompetensi yang dimiliki sebesar 121.55 dengan standar deviasi 8.922. Untuk kualitas kerja nilai tertinggi adalah 94 sedangkan nilai kualitas kerja terendah adalah 64. Jika diamati secara keseluruhan diperoleh rata – rata nilai kualitas kerja yang dimiliki sebesar 82.47 dengan standar deviasi sebesar 7.152. Untuk produktivitas kerja nilai tertinggi yang didapat adalah 146 sedangan nilai produktivitas kerja terendah adalah 93. Jika diamati secara keseluruhan diperoleh rata – rata nilai produktivitas kerja yang dimiliki sebesar 124.15 dengan standar deviasi 9.125. Bisa disimpulkan bahwa rata – rata nilai tertinggi berada pada variabel produktivitas kerja sedangkan rata – rata nilai terendah berada pada variabel kualitas kerja.

**Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik *(r hitung > r tabel )* maka instrumen tersebut dinyatakan valid.Dalam penelitian ini angka kritik adalah N = 75 maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

1. **Uji Validitas Pelatihan (X1)**

Hasil uji validitas variabel pelatihan (X1), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PEL\_1 | 97.53 | 77.739 | .705 | .912 |
| PEL\_2 | 97.61 | 80.970 | .386 | .918 |
| PEL\_3 | 97.60 | 80.000 | .652 | .914 |
| PEL\_4 | 97.59 | 77.111 | .706 | .912 |
| PEL\_5 | 97.57 | 77.572 | .679 | .912 |
| PEL\_6 | 97.57 | 79.978 | .572 | .915 |
| PEL\_7 | 97.49 | 80.497 | .541 | .915 |
| PEL\_8 | 97.60 | 79.622 | .558 | .915 |
| PEL\_9 | 97.55 | 81.089 | .450 | .917 |
| PEL\_10 | 97.61 | 82.105 | .373 | .918 |
| PEL\_11 | 97.80 | 80.405 | .470 | .916 |
| PEL\_12 | 97.64 | 79.909 | .502 | .916 |
| PEL\_13 | 97.61 | 78.051 | .687 | .912 |
| PEL\_14 | 97.56 | 80.250 | .560 | .915 |
| PEL\_15 | 97.64 | 82.693 | .349 | .918 |
| PEL\_16 | 97.64 | 78.909 | .588 | .914 |
| PEL\_17 | 97.56 | 81.223 | .464 | .916 |
| PEL\_18 | 97.48 | 82.226 | .321 | .919 |
| PEL\_19 | 97.57 | 79.978 | .572 | .915 |
| PEL\_20 | 97.85 | 82.857 | .319 | .919 |
| PEL\_21 | 97.60 | 77.243 | .703 | .912 |
| PEL\_22 | 97.53 | 77.739 | .705 | .912 |
| PEL\_23 | 97.55 | 77.143 | .699 | .912 |
| PEL\_24 | 97.61 | 82.105 | .373 | .918 |
| PEL\_25 | 97.61 | 80.970 | .386 | .918 |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel pelatihan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**b. Uji Validitas Kompetensi (X2)**

 Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X2) dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompetensi (X2)**

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KOM\_1 | 117.38 | 75.902 | .326 | .890 |
| KOM\_2 | 117.54 | 75.576 | .316 | .891 |
| KOM\_3 | 117.44 | 75.288 | .435 | .888 |
| KOM\_4 | 117.51 | 73.474 | .570 | .885 |
| KOM\_5 | 117.56 | 73.808 | .495 | .887 |
| KOM\_6 | 117.53 | 75.577 | .365 | .889 |
| KOM\_7 | 117.44 | 75.522 | .340 | .890 |
| KOM\_8 | 117.53 | 72.408 | .618 | .884 |
| KOM\_9 | 117.44 | 74.561 | .432 | .888 |
| KOM\_10 | 117.49 | 75.630 | .390 | .889 |
| KOM\_11 | 117.62 | 75.279 | .389 | .889 |
| KOM\_12 | 117.54 | 75.888 | .427 | .888 |
| KOM\_13 | 117.62 | 74.162 | .447 | .888 |
| KOM\_14 | 117.63 | 75.483 | .347 | .890 |
| KOM\_15 | 117.55 | 75.134 | .410 | .889 |
| KOM\_16 | 117.49 | 73.812 | .517 | .886 |
| KOM\_17 | 117.45 | 72.874 | .628 | .884 |
| KOM\_18 | 117.49 | 75.630 | .354 | .890 |
| KOM\_19 | 117.44 | 75.730 | .321 | .890 |
| KOM\_20 | 117.40 | 75.593 | .379 | .889 |
| KOM\_21 | 117.50 | 76.123 | .327 | .890 |
| KOM\_22 | 117.50 | 73.448 | .457 | .888 |
| KOM\_23 | 117.53 | 75.941 | .328 | .890 |
| KOM\_24 | 117.42 | 74.845 | .358 | .890 |
| KOM\_25 | 117.46 | 74.070 | .475 | .887 |
| KOM\_26 | 117.51 | 73.474 | .570 | .885 |
| KOM\_27 | 117.53 | 72.408 | .618 | .884 |
| KOM\_28 | 117.45 | 72.874 | .628 | .884 |
| KOM\_29 | 117.54 | 75.888 | .427 | .888 |
| KOM\_30 | 117.50 | 73.448 | .457 | .888 |

 *Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel kompetensi dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**c. Uji Validitas VariabelProduktivitas Kerja (Y)**

Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja(Y)**

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PK\_1 | 119.97 | 78.540 | .449 | .900 |
| PK\_2 | 120.00 | 76.676 | .583 | .897 |
| PK\_3 | 119.95 | 77.294 | .497 | .899 |
| PK\_4 | 119.93 | 78.793 | .425 | .900 |
| PK\_5 | 120.03 | 77.270 | .520 | .899 |
| PK\_6 | 120.03 | 78.810 | .390 | .901 |
| PK\_7 | 119.91 | 77.248 | .547 | .898 |
| PK\_8 | 119.89 | 79.367 | .320 | .902 |
| PK\_9 | 120.07 | 79.360 | .357 | .901 |
| PK\_10 | 120.20 | 76.919 | .579 | .898 |
| PK\_11 | 119.92 | 79.507 | .345 | .902 |
| PK\_12 | 119.97 | 77.188 | .519 | .899 |
| PK\_13 | 119.95 | 79.294 | .359 | .901 |
| PK\_14 | 120.13 | 76.955 | .613 | .897 |
| PK\_15 | 119.92 | 77.507 | .485 | .899 |
| PK\_16 | 120.01 | 78.419 | .441 | .900 |
| PK\_17 | 120.08 | 78.588 | .405 | .901 |
| PK\_18 | 120.01 | 79.878 | .329 | .902 |
| PK\_19 | 120.16 | 78.947 | .404 | .901 |
| PK\_20 | 119.96 | 76.958 | .480 | .899 |
| PK\_21 | 119.97 | 76.810 | .578 | .898 |
| PK\_22 | 120.16 | 77.623 | .543 | .898 |
| PK\_23 | 120.00 | 77.270 | .505 | .899 |
| PK\_24 | 119.97 | 76.756 | .503 | .899 |
| PK\_25 | 120.20 | 76.919 | .579 | .898 |
| PK\_26 | 120.07 | 79.360 | .357 | .901 |
| PK\_27 | 120.01 | 79.878 | .329 | .902 |
| PK\_28 | 119.97 | 77.188 | .519 | .899 |
| PK\_29 | 119.91 | 77.248 | .547 | .898 |
| PK\_30 | 119.89 | 79.367 | .320 | .902 |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel poduktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**d. Uji Validitas VariabelKualitas Kerja (Z)**

Hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Hasil Uji Validitas pada Variabel Kualitas Kerja(Z)**

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KK\_1 | 78.27 | 46.063 | .563 | .893 |
| KK\_2 | 78.36 | 45.909 | .620 | .892 |
| KK\_3 | 78.32 | 46.680 | .472 | .896 |
| KK\_4 | 78.33 | 47.712 | .339 | .900 |
| KK\_5 | 78.29 | 45.643 | .584 | .893 |
| KK\_6 | 78.48 | 46.442 | .527 | .894 |
| KK\_7 | 78.27 | 46.144 | .531 | .894 |
| KK\_8 | 78.35 | 46.824 | .450 | .897 |
| KK\_9 | 78.32 | 46.842 | .494 | .895 |
| KK\_10 | 78.43 | 45.978 | .588 | .893 |
| KK\_11 | 78.28 | 47.096 | .422 | .897 |
| KK\_12 | 78.33 | 47.225 | .452 | .896 |
| KK\_13 | 78.28 | 46.853 | .492 | .895 |
| KK\_14 | 78.39 | 44.862 | .670 | .890 |
| KK\_15 | 78.47 | 47.955 | .462 | .896 |
| KK\_16 | 78.29 | 45.643 | .584 | .893 |
| KK\_17 | 78.39 | 44.835 | .699 | .889 |
| KK\_18 | 78.33 | 47.225 | .452 | .896 |
| KK\_19 | 78.27 | 46.144 | .531 | .894 |
| KK\_20 | 78.43 | 45.978 | .588 | .893 |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel kualitas kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach’s alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan realiabel jika memiliki koefisien *Cronbach’s Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Uji Reliabilitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach's Alpha** |
| Pelatihan (X1) | 0.918 |
| Kompetensi (X2) | 0.891 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.903 |
| Kualtas Kerja (Z) | 0.899 |

 *Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

**Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 75 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 6.79448627 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 |
| Positive | .070 |
| Negative | -.043 |
| Test Statistic | .070 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel diatas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 75 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Haslil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Pelatihan | .708 | 1.413 |
| Kompetensi | .709 | 1.410 |
| Kualitas\_Kerja | .646 | 1.549 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

**Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 1.750 | .084 |
| Pelatihan | .234 | .816 |
| Kompetensi | .388 | .699 |
| Kualitas\_Kerja | -1.708 | .092 |
| a. Dependent Variable: ABS\_UT |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

 Dari perhitungan yang terdapat pada tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Kuantitatif**

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruhantara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

**Coefficients**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 34.666 | 12.153 |  | 2.852 | .006 |
| Pelatihan | .251 | .103 | .255 | 2.431 | .018 |
| Kompetensi | .249 | .105 | .248 | 2.359 | .021 |
| Kualitas\_Kerja | .410 | .140 | .321 | 2.921 | .005 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

Y = 34.666 + 0,251 X1 + 0,249 X2 + 0,410 Z

1. Nilai konstanta sebesar 34.666 yang berarti menunjukkan pengaruh positif variabel X1, X2, dan Z. Jika variabel *independent* naik sebesar satu satuan maka nilai variabel *dependent* dan *intervening* naik sebesar 34.666 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1)sebesar 0,251, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,251 atau 25.1%. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Pelatihan (X1) dan produktivitas kerja (Y) berhubungan positif. Kenaikan variabel Pelatihan (X1) berakibat kenaikan pada variabel produktivitas kerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,249, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Kompetensi (X2) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,249 atau 24.9%. Koefesien bernilai positif artinya antara variabel Kompetensi (X2) dan produktivitas kerja (Y) berhubungan positif. Kenaikan variabel Kompetensi (X2) berakibat kenaikan pada variabel produktivitas kerja (Y).
4. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (Z) sebesar 0,410, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Kualitas Kerja (Z) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,410 atau 41%. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Kualitas Kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y) berhubungan positif. Kenaikan variabel Kualitas Kerja (Z) berakibat kenaikan pada variabel produktivitas kerja (Y).
5. Path Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat suatu variabel yang berperan ganda yaitu sebagai variabel independen pada suatu hubungan, namun menjadi variabel dependen pada hubungan lain mengingat adanya hubungan kausalitas yang berjenjang.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai variabel *intervening*, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel Model Regresi I**

**(Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Standardized Coefficients | Sig. |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  | .036 |
| Pelatihan | .354 | .001 |
| Kompetensi | .351 | .001 |

*Sumber : Hasil olah data*

**Tabel Model Summary I**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .595a | .354 | .336 | 5.826 |

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel di atas terlihat variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi p *value* < α (0,001 < 0,05), sehingga koefisien jalur variabel pelatihan signifikan dan kompetensi memiliki nilai sifnifikansi p *value* < α (0,001 < 0,05), sehingga koefisien jalur variabel kompetensi signifikan. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja.

Besarnya R *Square* yang terdapat pada model summary adalah sebesar 0,354. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 35.4% sementara sisanya 64.6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus e1 =$\sqrt{1-R^{2}}$ = $\sqrt{1-0,354}$ = 0,646. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Path Analisis I**

Pelatihan (X1)

0.354

 e1 = 0.646

Kualitas Kerja (Z)

 0.351

Kompetensi (X2)

*Sumber : Hasil olah data*

Persamaan I :

Z = Pz1X1 + Pz2X2 + e

Z = 0,354X1 + 0,351X2 + 0,646

Interprestasi :

1. Analisis pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja, nilai signifikan variabel pelatihan kerja sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh siginifikan variable pelatihan terhadap kualitas kerja. Dimana besarnya pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja (secara langsung) sebesar 0,354.
2. Analisis pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja, nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh siginifikan variabel kompetensi terhadap kualitas kerja. Dimana besarnya pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja (secara langsung) sebesar 0,351.

**Tabel Model Regresi II**

**(Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai variabel *intervening*)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Standardized Coefficients | Sig. |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  | .006 |
| Pelatihan | .255 | .018 |
| Kompetensi | .248 | .021 |
| Kualitas\_Kerja | .321 | .005 |

*Sumber : Hasil olah data*

**Tabel Model Summary II**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .667a | .446 | .422 | 6.937 |

*Sumber : Hasil olah data*

Besarnya R Square yang terdapat pada model summary adalah sebesar 0,446, hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebesar 44.6% sementara sisanya 45.4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus e2 =$\sqrt{1-R^{2}}$= $\sqrt{1-0,446}$ = 0,554. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut.

**Gambar Struktur Path Analisis II**

 0.255

 e1=0.646 e2=

Pelatihan (X1)

 0.554

 0.354

Produktivitas Kerja (Y)

Kualitas Kerja (Z)

 0.321

 0.351

Kompetensi (X2)

 0.248

*Sumber : Hasil olah data*

Persamaan II :

Y = Py1X1 + Py2X2 + PyzZ+ e

Z = 0,255X1 + 0,248X2 + 0,321Z + 0,554

Interprestasi :

1. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh siginifikan variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dimana besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja (secara langsung) sebesar 0,255.
2. Analisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, nilai signifikan variabel kompetensi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh siginifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja. Dimana besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja (secara langsung) sebesar 0,248.
3. Analisis pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja, nilai signifikan variabel kualitas kerja sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh siginifikan variabel kualitas kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana besarnya pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja (secara langsung) sebesar 0,321.
4. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel pelatihan kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,354. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening* adalah perkalian antara nilai beta pelatihan terhadap kualitas kerja dengan nilai beta kualitas kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,354 x 0,321 = 0,1136. Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kualitas kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu 0,354 + 0,1136 = 0,4676. Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,354 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,4676 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukan bahwa secara tidak langsung pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*.
5. Analisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel kompetensi terhadap kualitas kerja sebesar 0,351. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening* adalah perkalian antara nilai beta kompetensi terhadap kualitas kerja dengan nilai beta kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,351 x 0,321 = 0,1126. Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi terhadap kualitas kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu 0,351 + 0,1126 = 0,4636. Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,351 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,4636 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesisnya yang berbunyi “Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*” dapat diterima.

1. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi liniar berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (X1**) ,** Kompetensi (X2), Kualitas Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Koefesien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .667a | .446 | .422 | 6.937 |
| a. Predictors: (Constant), Kualitas\_Kerja, Kompetensi, Pelatihan |
| b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted* R *Square* sebesar 0,422 atau 42.2%, hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan variabel Pelatihan (X1**) ,** Kompetensi (X2), Kualitas Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,422 atau 42.2%, Sedangkan sisanya sebesar 57.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

* 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.852 | .006 |
| Pelatihan | 2.431 | .018 |
| Kompetensi | 2.359 | .021 |
| Kualitas\_Kerja | 2.921 | .005 |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α = 5%) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan df n-k-1 = 75-3-1= 71 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1.99394 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variable pelatihan adalah sebesar 2.431 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.99394. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,018 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai t hitung dari variable kompetensi adalah sebesar 2.359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.99394. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,021 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.
3. Nilai t hitung dari variabel kualitas kerja adalah sebesar 2,921 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.99394. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,005 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.
	1. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

**ANOVA**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2745.173 | 3 | 915.058 | 19.018 | .000b |
| Residual | 3416.213 | 71 | 48.116 |  |  |
| Total | 6161.387 | 74 |  |  |  |

*Sumber : Hasil Olah Data.*

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 19.018 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.97 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Kualitas Kerja secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.431 > t tabel 1.99394 dan nilai sig 0.018 < 0.05.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.359 > 1.99394 dan nilai sig 0.021 < 0.05.
3. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai sig pelatihan 0.001 < 0.05 dan nilai sig kompetensi 0.001 < 0.05.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena karena nilai pengaruh langsung Pelatihan adalah 0.354. Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4676.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena karena nilai pengaruh langsung Kompetensi adalah 0.351. Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4636.
6. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung 2.921 > 1.99394 dan nilai sig 0.005 < 0.05.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan hal tersebut hendaknya pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat lebih meningkatkan Pelatihan, Kompetensi, dan Kualitas Kerja untuk karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2. Bagi akademik

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang produktivitas kerja untuk menambah variasi variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan objek yang di teliti diperluas tidak hanya pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat saja.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Agussalim Manguluang, 2015. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang.

Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.

Gujarati, Damodar. 2014. Dasar – Dasar Ekonometrika terjemahan. Jakarta, Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hanggraeni, Dewi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yoggyakarta: STIE. YKPN.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.

Veithzal Rivai. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja, Edisi keenam, Rajawali Pers, Jakarta.