

The Effect of Employee Work Experience on Employee Work Productivity Mediated by Employee Work Competence (Study at Stella Maris Hospital)

Ferima Laia^{1*}, Ade Indah Sari², Arasy Ayu Setiamy³
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Corresponding Author: Ferima Laia ferimalaia1211@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Experience, Work Competency, Work Productivity

Received : 04, March

Revised : 06, April

Accepted: 08, May

©2025 Laia, Sari, Setiamy: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The science and art of managing workforce relationships and functions so that they can contribute effectively and efficiently to the achievement of organizational, employee, and community goals is known as human resource management. The success or failure of a company is measured by the extent to which the company achieves the goals set by the company. one of the factors driving the success of a company in achieving its goals is the availability of adequate human resources contained in the stella maris hospital. The purpose of this study was to examine how competence and work experience affect the productivity of Stella Marris Hospital employees. This study used path analysis as its research methodology. Ninety-two employees of Stella Marris Hospital were sampled. The research findings show how competence and work experience significantly affect how productive employees are at Stella Maris Hospital, either wholly or partially.

Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kompetensi Kerja Karyawan (Studi pada RS Stella Maris)

Ferima Laia^{1*}, Ade Indah Sari², Arasy Ayu Setiamy³
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Corresponding Author: Ferima Laia ferimalaia1211@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompetensi Kerja, Produktifitas Kerja

Received : 04, Maret

Revised : 06, April

Accepted: 08, Mai

©2025 Laia, Sari, Setiamy: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan diukur dari sejauh mana perusahaan tersebut mencapai tujuannya yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. salah satu faktor pendorong keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tujuannya adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai yang terdapat dalam di rumah sakit stella maris. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kompetensi dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan Rumah Sakit Stella Marris. Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai metodologi penelitiannya. Sembilan puluh dua karyawan Rumah Sakit Stella Marris dijadikan sampel. Temuan penelitian menunjukkan bagaimana kompetensi dan pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa produktif karyawan di Rumah Sakit Stella Maris, baik seluruhnya maupun sebagian.

PENDAHULUAN

Ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Astarina & Windartini, 2022). Proses rekrutmen karyawan merupakan salah satu sistem dalam menyeleksi karyawan dimana salah satu yang paling penting yang menjadi pertimbangan yaitu kompetensi dan pengalaman karyawan tersebut sehingga dalam dunia kerja baru dan tantangan dalam perusahaan mampu diselesaikan.

Produktifitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator perusahaan dalam menjalankan berbagai kegiatan usahanya baik dari segi kualitas dan kuantitas produknya, (Khairunisa dkk, 2020). Seperti halnya pada rumah sakit yang mengutamakan pada pelayanan pasien, dimana karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan hasil yang memuaskan pelanggan terutama dalam pelayanan secara baik, cepat dan tepat. Hal inilah membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dibidangnya. Dimana perusahaan punya peran besar dalam memposisikan karyawan berdasarkan pengalaman dan kompetensi yang dimilikinya. Perusahaan tidak cukup dengan memiliki modal besar namun yang lebih utama yaitu faktor tenaga kerja dan keahlian, dimana akan di dapat ketika karyawan memiliki pengalaman kerja serta kompetensi karyawan berdasarkan bidangnya sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai secara efektif dan efisien. (Wirawan *et al.*, 2019).

Pengalaman memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas suatu perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya, pengalaman memiliki dampak Hasil penelitian menunjukkan bahwa “produktivitas kerja seorang pegawai akan meningkat jika pengalaman kerjanya bertambah, begitu pula sebaliknya jika pengalaman kerjanya sedikit maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat (Asmini & Masyadi, 2022: 10). Hal ini penting untuk produktivitas kerja. Selain itu, menurut penelitian Hotimah tahun 2021, pengalaman kerja meningkatkan kinerja pegawai; karyawan jangka panjang akan merasa lebih mudah melakukannya menyesuaikan diri dengan situasi baru dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, “variabel kompetensi pegawai merupakan salah satu variabel penentu utama yang menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang luar biasa” (Sedarmayanti, 2017:127). Kompetensi merupakan salah satu elemen kunci yang menunjang sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga berdampak pada produktivitas pekerja dalam suatu organisasi. Menurut penelitian Anggraini dkk. (2023), kompetensi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja; semakin kompeten seorang karyawan, semakin produktif mereka dalam pekerjaannya. sebaliknya produktivitas seorang pekerja akan semakin menurun jika kompetensinya semakin berkurang.

Upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan sekaligus "Pengalaman kerja" adalah ukuran kompetensi. Pengalaman kerja seorang karyawan mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaannya. Selain itu, ini juga dapat menawarkan kesempatan untuk mengalami tantangan baru di tempat kerja dan belajar bagaimana mengambil tanggung jawab. Pengalaman di tempat kerja merupakan faktor penting yang dipertimbangkan ketika mempekerjakan staf baru. Selain itu, bakat dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diminta dari mereka juga berkorelasi dengan pengalaman kerjanya.

"Pengalaman kerja" berfungsi sebagai ukuran kemahiran. Pengalaman kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerjanya. Selain itu, hal ini dapat memberikan peluang untuk belajar bagaimana mengambil alih dan menghadapi tantangan baru di tempat kerja. Saat merekrut karyawan baru, pengalaman di tempat kerja merupakan pertimbangan penting. Lebih lanjut, pengalaman kerja seorang pegawai dikaitkan dengan bakat dan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi seseorang karyawan dapat dilihat dari sikap (*attitude*), kemampuan/keterampilan (*skill*), kepercayaan diri (*self confidence*) dan ide ide sehingga kompetensi dapat menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang di cirikan oleh seorang yang profesionalisme dalam pekerjaan di bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai keunggulan di Profesi tertentu memerlukan semangat yang tinggi dari karyawannya. dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan, tingkat pelayan dari masih belum optimal. Pemimpin perusahaan mengira hal ini di sebabkan karena rendahnya kompetensi karyawan yang di karenakan pengetahuan yang masih kurang, pemahaman terhadap pekerjaan yang masih kurang dan kurangnya pengalaman, dan pelatihan.

Kompetensi seseorang terbentuk melalui pengetahuan keahlian dan keterampilan seorang karyawan yang mempunyai kecakapan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan out put dan prestasi kerja yang tinggi. "Kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk jabatan tersebut itu dan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan. inilah yang Wibowo (2019:324) definisikan sebagai kompetensi. Oleh karena itu, pengetahuan atau keterampilan yang diungkapkan oleh para profesional di bidang tertentu sangat penting dan unggul di bidang tersebut. Penelitian Abubakar (2018) mengenai hubungan kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung semakin mendukung hal tersebut, menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Foster (dalam Sasongko, 2018) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran berapa tahun atau tahun pengalaman yang diperoleh seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Pengalaman kerja dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya karena setidaknya telah menyelesaikan tugasnya dan menyadari tantangan yang akan dihadapinya.

Menurut Hasibuan (2018), lamanya pengalaman kerja seseorang menentukan status promosinya; individu dengan masa kerja paling lama di perusahaan akan diberikan preferensi. Pengalaman kerja ditentukan oleh jenis pekerjaan yang pernah atau sering dijumpai selama proses kerja, di samping lamanya bekerja. Pengalaman kerja akan membantu membangun produktivitas tingkat tinggi dan mendukung kesuksesan bisnis; sebaliknya penurunan produktivitas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Salju dan Lukman, 2018). Seorang individu dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperoleh dari pengalaman kerja untuk mendukung perkembangan dirinya (Pitriyani dan Halim, 2020).

Kompetensi Kerja

Menurut Nuryanto dkk (2017) Salah satu kualitas mendasar seseorang yang memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaannya adalah kompetensi. Menurut etimologinya, kompetensi adalah aspek perilaku keunggulan atau keahlian yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin atau pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang kuat. Perusahaan dapat menggunakan kompetensi sebagai pedoman untuk membantu karyawannya menemukan pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022). Karakter dari individu yang mungkin bisa memberi kinerja secara menonjol dalam melakukan tugas pekerjaan, peran maupun kondisi biasanya.

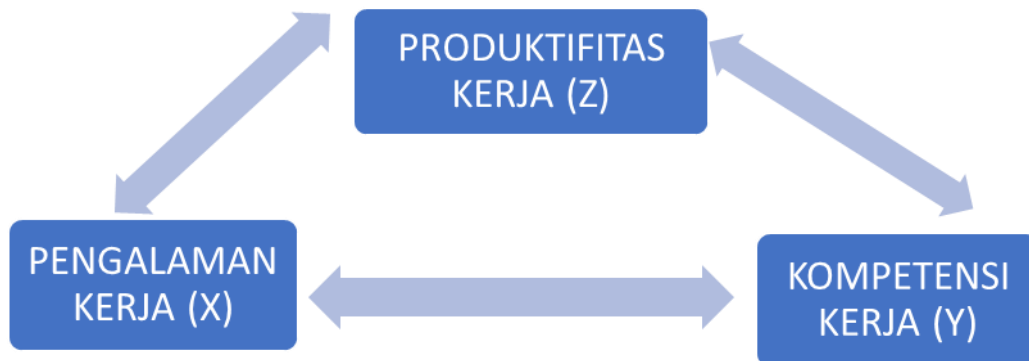
Produktifitas Kerja

Dalam setiap organisasi mereka selalu berusaha agar karyawan mampu dalam menciptakan prestasi agar memberikan produktifitas kerja yang maksimal sesuai dengan yang di harapkan. Keberhasilan suatu perusahaan bisa di ukur dari produktifitas karyawan yang ada di dalamnya semakin tinggi produktifitas kerja karyawan maka semakin meningkat juga laba dalam perusahaan.

Sutrisno (2017) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara input (uang, tenaga kerja, dan material) dan output (barang atau jasa). Salah satu cara untuk mengukur efisiensi produktif adalah melalui produktivitas. Dengan demikian, dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa masukan mengarah pada keluaran. Produktivitas merupakan indikator komparatif efisiensi produktif; output diukur berdasarkan bentuk, nilai, dan unit fisik, sedangkan input sering kali dibatasi pada tenaga kerja.

Produktivitas individu merupakan hasil perpaduan antara efisiensi input (tenaga kerja) yang meliputi kuantitas dan kualitas pada waktu tertentu, dengan efisiensi output (tercapainya indikasi kerja maksimal).

Kerangka konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berikut hipotesis penelitian yang didasarkan pada yang telah dijelaskan sebelumnya:

- H₁: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di RS Stella Maris.
- H₂: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di RS Stella Maris.
- H₃: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan melalui kompetensi kerja karyawan di RS Stella Maris.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner sebagai bagian dari metode survei. Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian di RSIA Stella Maris yang merupakan rumah sakit ibu dan anak yang bertempat di Jl. Samanhudi No. 20, Jati, Kec.Medan Maimun, Kota Medan Sumateta Utara.

Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan mulai bulan Mei 2023 sampai Juli 2023 yang berjudul “ Dampak pengalaman kerja karyawan terhadap produktifitas kerja yang di mediasi oleh kompetensi kerja karyawan”.

Populasi Penelitian

Populasi adalah kategori luas atau alam semesta yang terdiri dari individu atau objek yang telah dipilih peneliti untuk diteliti guna membuat kesimpulan. Populasi dapat mencakup objek atau subjek yang diteliti serta setiap ciri-ciri

yang dimiliki objek atau subjek tersebut. Penelitian ini melibatkan 112 karyawan RSIA sebagai populasinya. Stella Maris.

Sampel Penelitian

Supriyanti dan Maharani (2017: 181) mengutip Djarwanto (1993) yang menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang ciri-cirinya ingin diteliti dan dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Penelitian ini akan memanfaatkan pendekatan rumus Slovin untuk sampel jenuh untuk menentukan besar sampel.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas, kompetensi, dan pengalaman kerja. Berikut tabel hasil pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif:

Tabel.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Pengalaman Kerja	92	14	23.00	18.9565	1.82120
Kompetensi Kerja	92	16	30.00	24.5435	2.93300
Produktifitas Kerja	92	25	30.31	28.2930	1.03642

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel.1 memaparkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan penyebaran responden sebanyak 92 responden dengan nilai minimum yakni 14 dan maksimum sebesar 23 dengan nilai rata-rata yang berdasarkan hasil spss yaitu 18,9565 dengan std.Deviatian yaitu 1.82120. Selanjutnya variabel kompetensi kerja dengan penyebaran responden sebanyak 92 responden dengan nilai minimum yakni 16 dan maksimum sebesar 30 dengan nilai rata-rata yang berdasarkan hasil spss yaitu 24.5435 dengan std.Deviatian yaitu 2.93300. Terakhir variabel produktifitas kerja dengan penyebaran responden sebanyak 92 responden dengan nilai minimum yakni 25 dan maksimum sebesar 30,31 dengan nilai rata-rata yang berdasarkan hasil spss yaitu 28.2930 dengan std.Deviatian yaitu 1.03642.

Uji Validitas

Mengacu pada hasil uji SPSS, Tes ini memverifikasi bahwa suatu variabel valid akan diteliti dengan menggunakan Korelasi Pearson. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka variabel tersebut dianggap valid dan dapat dilanjutkan pengujian sebagai variabel penelitian.

Berikut beberapa tabel yang menunjukkan hasil validitas yang digunakan sebagai variabel pada penelitian ini seperti pengalaman kerja (PK), kompetensi kerja (KK) dan produktifitas kerja (PK).

a. Uji Validitas Pengalaman Kerja (PK)

Tabel.2 Hasil Uji Validitas PK

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
PK 1	0,268	0,2028	0,00	Valid
PK 2	0,506	0,2028	0,00	Valid
PK 3	0,556	0,2028	0,00	Valid
PK 4	0,582	0,2028	0,00	Valid
PK 5	0,340	0,2028	0,00	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

Variabel PK memenuhi kriteria valid untuk setiap pertanyaan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, dengan nilai r hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian ini layak untuk diajukan tambahan.

b. Uji Validitas Kompetensi Kerja (KK)

Tabel.3 Hasil Uji Validitas KK

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
KK 1	0,569	0,2028	0,00	Valid
KK 2	0,564	0,2028	0,00	Valid
KK 3	0,461	0,2028	0,00	Valid
KK 4	0,509	0,2028	0,00	Valid
KK 5	0,515	0,2028	0,00	Valid
KK 6	0,469	0,2028	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Variabel PK memenuhi kriteria valid untuk setiap pertanyaan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian ini layak untuk diajukan tambahan.

c. Uji Validitas Produktifitas Kerja

Tabel.4 Hasil Uji Validitas PK

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
PRK 1	0,540	0,2028	0,00	Valid
PRK 2	0,588	0,2028	0,00	Valid
PRK 3	0,549	0,2028	0,00	Valid
PRK 4	0,543	0,2028	0,00	Valid
PRK 5	0,621	0,2028	0,00	Valid
PRK 6	0,568	0,2028	0,00	Valid
PRK 7	0,598	0,2028	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Seperti terlihat pada tabel diatas, variabel PK memenuhi kriteria valid untuk setiap pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari rtabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai konsistensi alat penelitian. Jika Cronbach's Alpha suatu alat penelitian lebih besar dari 0,60 maka dianggap dapat diandalkan. Tabel IV.5 menyajikan temuan uji reliabilitas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,789	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,749	Reliabel
Produktifitas Kerja	0,657	Reliabel

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan keterangan di atas, masing-masing variabel yang dijadikan variabel penelitian pengalaman kerja (0,789), kompetensi kerja (0,749), dan produktivitas kerja (0,657) memenuhi kriteria untuk dijadikan variabel penelitian. Karena nilai CA lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dianggap reliabel. Hal ini memperjelas bagaimana setiap item pernyataan dapat menghasilkan data yang konsisten, artinya mengulangi pernyataan tersebut akan menghasilkan hasil yang sama dengan respon sebelumnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Indikator kemampuan suatu penelitian Nilai R² memperjelas hubungan antara variabel independen dan dependen. Tabel berikut menjelaskan faktor independen mana saja yang mempengaruhi variabel dependen.

a. Koefisien Determinasi Struktur I

**Tabel.6 Hasil Uji Koefien Determinasi Struktur I
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 ^a	.089	.078	.99494

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil menganalisis model jalur pada tabel di atas diperoleh R Square sebesar 0,078 atau kurang dari 1% yang merupakan nilai koefisien determinasi pada tabel ringkasan. Hal ini menunjukkan bahwa, pada pengujian struktur pertama, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas; Namun tidak menutup kemungkinan ada faktor lain selain pengalaman kerja yang juga turut mempengaruhi.

b. Koefisien Determinasi Struktur II

**Tabel.7 Hasil Uji Koefien Determinasi Struktur II
Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.396	.80517

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

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Nilai koefisien determinasi pada tabel ringkasan khususnya R Square sebesar 0,41 atau 41% menjadi landasan hasil analisis model jalur pada tabel di atas. Sementara sisanya mungkin akan berdampak pada variabel lain yang bukan bagian dari pengujian ini, nilai R Square yang disesuaikan adalah 0,396, atau 39%, yang menunjukkan bahwa pengujian pada struktur kedua ini memiliki pengaruh gabungan sebesar 41% pada produktivitas kerja.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menemukan atau mengukur pengaruh gabungan kedua variabel terhadap variabel terikat merupakan tujuan menguji hipotesis secara bersamaan. Tabel berikut menampilkan temuan pengujian hipotesis penelitian ini:

Tabel.8 Hasil Uji F Struktur I

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.051	2	20.025	30.889	.000 ^b
Residual	57.699	89	.648		
Total	97.750	91			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

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

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hipotesis yang didasarkan pada tabel di atas bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel pengalaman kerja dan kompetensi kerja mempengaruhi produktivitas kerja:

H₀ : Variabel pengalaman kerja dan kompetensi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja

H_a : Variabel pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja

Hasil tabel Anova menunjukkan hasil F-hitung sebesar 30,889 dengan probabilitas sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 0,05, F-tabel = 3,10, df1 = 2, df2 = 89. Sedangkan nilai F hitung menunjukkan H_a diterima dan H₀ ditolak pada hasil uji F sebesar 30,889, menunjukkan bahwa F -tabel (3,10) < F-hitung (30,889). Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut produktivitas dan kompetensi kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas kerja jika digabungkan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah dkk. (2021) yang menguji pengaruh dua variabel independen terhadap produktivitas kerja: pengalaman kerja dan kompetensi kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, kedua variabel tersebut dilakukan secara bersamaan.

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur sejauh mana faktor eksogen mempengaruhi variabel endogen. Penting untuk diingat bahwa setiap pengujian hipotesis harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: Penerimaan H_a dan penolakan H_0 terjadi apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$. Penolakan H_a dan penerimaan H_0 terjadi apabila $-t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$. Hasil dari hipotesis ini adalah sebagai berikut:

a. Uji t Persamaan Struktur I

**Tabel.9 Hasil Uji t Struktur I
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.082	1.091		22.999	.000
Pengalaman Kerja	.169	.057	.298	2.958	.004

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktifitas Kerja

H_0 : Bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja

H_a : Bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil tabel diperoleh Nilai t hitung sebesar 2,958 dengan signifikansi 0,004. t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) untuk $df=n-2$ atau $42-2= 40$ maka t-tabel sebesar 1,68385. Hasilnya adalah $t_{hitung} (2,912) > t_{tabel} (1,68385)$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Pengalaman bekerja mempunyai korelasi langsung dengan produktivitas. Produktivitas karyawan akan meningkat sebanding dengan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja positif. Pengalaman kerja dapat menggambarkan berapa lama seorang karyawan telah bekerja di sana dan merupakan cerminan kemampuannya dalam bekerja pada lingkungan sebelumnya. Produktivitas seorang karyawan meningkat seiring dengan banyaknya pengalaman kerja yang diperolehnya.

Berdasarkan temuan studi tersebut, "Dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara masa kerja dan produktivitas kerja," yang menunjukkan adanya korelasi positif di antara keduanya. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2017). Semakin lama mereka bekerja, semakin banyak pula pengalaman dan keterampilan yang mereka miliki, yang akan membantu mereka menjadi lebih produktif dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan Anggita dan Thajyanti (2018) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Hubungan Antara Kompetensi Kerja Dengan Produktifitas Kerja

a. Uji t Persamaan Struktur II

Tabel.10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.330	.755		30.901	.000
Kompetensi Kerja	.202	.031	.572	6.619	.000

a. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hipotesisnya ialah:

H₀ : bahwa variabel kompetensi kerja tidak mempunyai hubungan langsung terhadap produktivitas kerja.

H_a : bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2,286 dengan probabilitas sebesar 0,008. t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) untuk $df=n-2$ atau $42-2= 20$ maka t-tabel adalah 1,68385. Hasilnya adalah thitung (2,286) > ttabel (1,68385). Maka dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya variabel kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Kompetensi yang dimiliki seseorang merupakan salah satu cara untuk berusaha meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini mendukung teori Mulyadi (2020) yang menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan bakat atau kecenderungan individu yang berdampak langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seorang pegawai mempengaruhi kinerja dan produktivitasnya. Landasan seseorang yang dapat memberikan dampak langsung kepada orang lain atau yang dapat mengantisipasi produktivitas kerja yang luar biasa adalah kompetensi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuryanto dkk. (2017) yang menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja melalui Kompetensi Kerja

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh tidak langsung, uji Sobel membandingkan nilai thitung dengan t tabel dengan mengetahui nilai t faktor mediasi dan koefisien eksogen. Terdapat efek mediasi jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Temuan analisis jalur menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas di tempat kerja dan proses pengembangan kompetensi kerja. Tes Sobel dapat digunakan dengan

cara berikut untuk memastikan bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas melalui proses kompetensi kerja:

Hitung standard error dari koefisien indirect effect (Sx1y)

$$Syx1 = \sqrt{y^2sx1^2 + x1^2sy^2 + sx1^2sy^2}$$

Di mana:

$$x1 = 0,202$$

$$sx1 = 0,031$$

$$y = 0,120$$

$$sy = 0,039$$

$$Syx1 = \sqrt{(0,120)^2(0,031)^2 + (0,120)^2(0,031)^2 + (0,31)^2(0,120)^2}$$

$$Syx1 = 0,0075267614$$

Anda kemudian dapat menggunakan rumus berikut untuk menentukan nilai t statistik dari efek mediasi berdasarkan temuan Syx1:

Perkalian koefisien (yx1) = (0,352)(0,604) sebesar 0.079248

$$t = yx1/Syx1 = 0.079248 / 0,0075267614 = 10,528831165$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar 10.528831165 lebih tinggi dari ttabel yaitu sebesar 1.68195 pada 0,05 merupakan tingkat signifikansi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas dimediasi oleh proses Kompetensi Kerja.

Tabel.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Pengalaman Kerja	0,031	0,622
Pengalaman Kerja dan Komptensi Kerja	0,202	0,253

Sumber :Data Diolah Tahun 2024

Berikut ini akan dikaji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas dengan menggunakan proses kompetensi kerja masing-masing variabel, berdasarkan temuan tabel 12. Diketahui dengan Pada nilai pengaruh langsung sebesar 0,031 dan 0,622 untuk pengaruh tidak langsung maka nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi kerja.

Pengalaman kerja menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi seberapa produktif karyawan di Rumah Sakit Stella Maris. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, berdasarkan uji statistik yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap produktivitas signifikan secara parsial (0,005 > 0,004). Bekerja. Uji F memberikan hasil yang berbeda dibandingkan uji bagian analitis. Secara khusus variabel pengalaman kerja melalui variabel intervening (kompetensi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ketika menguji variabel independen melalui variabel intervening terhadap variabel tertentu. akibatnya, salah satu komponen itu dapat meningkatkan produktivitas pegawai adalah pengalaman kerja. Pengembangan produktivitas kerja pegawai yang maksimal dapat didukung melalui pengalaman

kerja dimana Pekerja melaksanakan tugas dan kewajibannya secara teratur, membentuk kebiasaan yang menurunkan tingkat kegagalan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang baik dan patut diperhatikan, serta produktivitas karyawan akan meningkat bila dibarengi dengan kompetensi karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Tujuan penelitian Hal ini antara lain untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara langsung dan bersamaan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Penelitian ini menguji tiga faktor di Rumah Sakit Stella Marris yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas, pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap produktivitas, dan pengaruh pengalaman kerja melalui kompetensi terhadap produktivitas.

1. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara langsung pada produktivitas kerja karyawan Rs Stella Marris dimana nilai R^2 0,89 atau kurang dari 1% yang artinya variabel pengalaman lemah dan tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja.
2. Karyawan di Rs Stella Marris lebih produktif bila memiliki pengalaman kerja dan kompetensi kerja.
3. Melalui kompetensi kerja, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja.

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengusaha harus menugaskan pekerja sesuai dengan atributnya. Pekerja dengan kualitas unggul ditugaskan untuk tugas-tugas yang menantang. Karyawan standar ditugaskan pada pekerjaan yang relatif sederhana. Pekerja berkualitas rendah ditugaskan pada tugas-tugas sederhana. Karyawan tidak akan merasa berkewajiban terhadap pekerjaan yang diterimanya, dan tidak akan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Karyawan diyakini kurang memiliki kompetensi kepribadian yang efektif. Pengendalian diri, rasa percaya diri, dedikasi, dan komitmen organisasi merupakan komponen dari kompetensi ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat dan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja maka perusahaan harus melakukan evaluasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai masalah kepribadian, pengendalian diri, motivasi kerja, dan topik lainnya.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan agar Pengusaha harus berupaya meningkatkan kompetensi pekerja guna meningkatkan produktivitas. Karyawan harus berusaha untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas ketika menjalankan tugasnya. Untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, karyawan harus berusaha untuk meminimalkan jumlah kesalahan yang mereka lakukan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1). 17-32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>.
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja. *Journal of Accounting and Business Managemen (RJABM)*, 5(2). 86-99. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>.
- Anggita, & Tjahyanti, S. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 19(1a-2), 76-81. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-2.300>.
- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(1). 107-126. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104>.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1). <https://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>.
- Asmini., & Masyadi. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 77-88. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2099>.
- Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma. Jakarta: RajaGrafindo.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Hafidah, K. S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8). 1023-1031. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hotimah, H. N. (2021) Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1). 122-127. <https://dx.doi.org/10.29313/.v6i1.19770>.
- Khairunisa, N. B., Djumali., & Eny, K. (2020). Produktifitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. 4(01). 69-87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3). 303-311. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>.
- Mulyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 11. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuryanto., Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu.

- Administraus (Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. 1(1), 83–96. <https://doi.org/10.56662/administraus.v1i1.16>.
- Pitriyani., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantau Prapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1). 60-68. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Revonsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 3(2). 117-129. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Salju., & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. COMINDO MITRA Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2). 1-7. <https://dx.doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. From retrieved: <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31521>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika.
- Sendi, N P. N., & Heryanda, K.K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu di Kecamatan Tegallalang. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 8(1). 33-41. <https://doi.org/10.33610/bisma.v8i1.26740>.
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Pt Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113–121. <https://www.simantek.sciencemakarioz.org>. Diakses 28 Januari 2024.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya), Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supriyanti, A. S., & Maharani, V. (2017). *Metodologi Penelitian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarno., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1). 58-76. <http://dx.doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, P, J., Haris I, A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10(1). 305-315. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>.