

PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINILAI DARI PERSPEKTIF KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, SIKAP KERJA, DAN PRESTASI KERJA DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE-KEC. BULELENG

KADEK BUDA MARIANI¹ ; LUH KARTIKA NINGSIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp (0362) 22950
E-mail : budamariani74@gmail.com (Korespondensi)

Submit : 3/07/2022

Review : 03/07/2023

Publish : 26/10/2023

Abstract: Productivity in the world of work is very important, because with work productivity it is expected that work will be carried out effectively and efficiently. This study aims to determine the work productivity of employees assessed from the perspective of skills, experience, attitudes and work performance at the Village Credit Institution (LPD) Se. district. Buleleng. The population in this study was 100 employees and used a saturated sample technique so that the number of samples was 100 employees. Based on the results of the study, the results obtained that work skills had a positive and significant effect on work performance of 0.306. Work Skills have a significant and positive effect on work productivity of 0.259. Work experience has a positive and significant effect on work performance of 0.485. Work Experience has a positive and significant effect on Work Productivity of 0.267. Work Attitude has a positive and significant effect on work performance of 0.172. Work Attitude has a negative effect on Work Productivity of -0.184 so it is rejected. Work Performance is significant and has a positive effect on Work Productivity of 0.52

Keywords: *work productivity, job skills, work experience, work attitude, work performance*

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari Sumber Daya Manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal (Rusmawati, 2020). Hal yang paling penting dan yang perlu dicapai secara maksimal oleh perusahaan adalah produktivitas kerja, karena semakin baik produktivitas kerja suatu perusahaan maka akan meningkatkan perkembangan perusahaan. Karena produktivitas yang tinggi menunjukkan kinerja karyawan dalam mengembangkan perusahaan.

Dalam hal ini, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu keterampilan kerja. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif (Ulum et al., 2018). Karyawan yang memiliki keterampilan kerja

yang baik akan memberikan lebih banyak perhatian, ketelitian, semangat dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan kurun waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh (Nusran et al., 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengaruh pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh sikap karyawan dalam bekerja seperti kedisiplinan kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Muhtar et al., 2020). Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan, hasil dari penilaian prestasi kerja dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer untuk melihat apakah pekerja melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya serta memberikan gambaran terkait kekurangan dan kelebihan para pekerja.

Saat ini banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam peningkatan produktivitas kerja, salah satunya adalah LPD. LPD (Lembaga Perkreditan Desa) merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman yang mampu memberikan manfaat bagi masyarakat desa yaitu: (1) memberikan pelayanan yang lebih mudah untuk menyesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat, (2) memberikan pelayanan yang tersebar dan menjangkau berbagai sektor usaha masyarakat, (3) sebagian dari laba LPD langsung dapat dimanfaatkan untuk mendanai kegiatan adat, sehingga merupakan salah satu unit usaha desa adat, (4) mendukung pengembangan ekonomi dalam berbagai sektor di masyarakat desa (Gunayasa & Erlinawati, 2020).

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk membentuk keterampilan kerja, pengalaman kerja, sikap kerja, dan prestasi kerja yang baik. LPD yang mempunyai produktivitas baik diwujudkan melalui sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. LPD yang maju mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal (Rusmawati, 2020).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang ada di Provinsi Bali. Sekarang ini LPD ikut memiliki peran strategis dalam perekonomian Bali, karena lembaga ini ikut serta meningkatkan perekonomian desa dengan cara membantu dalam penyediaan modal usaha bagi Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) yang dimiliki oleh warga yang ada di wilayahnya. Oleh karena LPD memiliki peran yang strategis, maka keberadaan LPD seharusnya tetap dipertahankan dan diberdayakan. Dalam area persaingan bisnis, LPD juga ikut serta bersaing dengan pesaingnya, seperti: BPR dan Koperasi Simpan Pinjam.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan LPD untuk mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Tugas dari suatu organisasi bukan hanya menarik karyawan atau staf yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan karyawan atau staf dalam organisasi merupakan tugas dari organisasi maka organisasi harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif (Daniati & Mujiati, 2018). Sama halnya dengan LPD, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar produktivitas kerja yang bisa dicapai oleh pegawai dapat meningkat.

Kec. Buleleng memiliki 11 LPD aktif yang tersebar di berbagai desa, dengan total jumlah pegawai 100 orang. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin sengit, LPD sebagai suatu penggerak ekonomi pedesaan harus terus ditingkatkan kualitasnya. Secara empiris dan teoritis permasalahan yang dihadapi LPD yaitu rendahnya kualitas SDM di berbagai tingkatan, terbatasnya modal dan akses permodalan, belum mampu memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada, manajemen yang masih sederhana, dan sistem pengurusan yang belum tertata secara maksimal.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data Kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dari laporan dalam bentuk angka- angka atau yang dapat dihitung seperti jumlah

karyawan. Data Kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung melainkan bersifat keterangan yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan perusahaan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta penjelasan masing-masing bagian dalam perusahaan, serta jawaban kuisioner dari responden.

Penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0*. Ghozali (2011) menyatakan bahwa PLS merupakan metode analisis yang powerful, oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, *ordinal interval* sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar.

HASIL

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan Smart PLS untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan Reabilitas Konstruk. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan kolerasi antara item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *software* SmartPLS.

Menurut Ghozali (2008), ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penilaian ini *output* SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2 Outer Loading Setelah Re-Estimasi

	Keterampilan Kerja	Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja	Produktivitas Kerja	Sikap Kerja	Keterangan
KK1	0.828					Valid
KK2	0.888					Valid
KK3	0.878					Valid
KK4	0.865					Valid
PK1		0.812				Valid
PK2		0.905				Valid
PK3		0.908				Valid
PK4		0.872				Valid
PK5		0.886				Valid
PRO1				0.779		Valid
PRO2				0.869		Valid
PRO3				0.882		Valid
PRO4				0.904		Valid
PRO5				0.863		Valid
PS1			0.867			Valid
PS2			0.815			Valid
PS3			0.895			Valid
PS4			0.886			Valid
PS5			0.755			Valid
SK1					0.796	Valid
SK2					0.896	Valid
SK3					0.89	Valid
SK4					0.922	Valid
SK5					0.884	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3 (2022)

Hasil pengujian *Discriminant Validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.3 Nilai *Cross Loading*

	Keterampilan Kerja	Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja	Produktivitas Kerja	Sikap Kerja
KK1	0.828	0.564	0.703	0.592	0.687
KK2	0.888	0.666	0.68	0.661	0.732
KK3	0.878	0.644	0.666	0.605	0.687
KK4	0.865	0.665	0.716	0.647	0.658
PK1	0.475	0.812	0.557	0.541	0.449
PK2	0.682	0.905	0.734	0.678	0.667
PK3	0.68	0.908	0.812	0.695	0.588
PK4	0.641	0.872	0.795	0.735	0.633
PK5	0.719	0.886	0.702	0.663	0.701
PRO1	0.56	0.6	0.699	0.779	0.479
PRO2	0.613	0.694	0.686	0.869	0.591
PRO3	0.639	0.621	0.691	0.882	0.497
PRO4	0.694	0.688	0.76	0.904	0.538
PRO5	0.606	0.67	0.645	0.863	0.486
PS1	0.688	0.772	0.867	0.684	0.753
PS2	0.677	0.824	0.815	0.79	0.611
PS3	0.669	0.653	0.895	0.682	0.645
PS4	0.712	0.685	0.886	0.652	0.656
PS5	0.629	0.531	0.755	0.592	0.505
SK1	0.611	0.476	0.515	0.417	0.796
SK2	0.745	0.66	0.634	0.571	0.896
SK3	0.725	0.635	0.697	0.545	0.89
SK4	0.727	0.654	0.709	0.541	0.922
SK5	0.693	0.619	0.733	0.556	0.884

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3 (2022)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* paling besar saat dihubungkan dengan konstruk lainnya. Indikator KK1, KK2, KK3, dan KK4 memiliki *loading factor* yang tinggi saat dihubungkan dengan konstruk eksogen Keterampilan Kerja. Indikator PK1, PK2, PK3, PK4, dan PK5 memiliki *loading factor* yang tinggi saat dihubungkan dengan konstruk endogen Pengalaman Kerja. Indikator PS1, PS2, PS3, PS4, dan PS5, memiliki *loading factor* yang tinggi saat dihubungkan dengan konstruk endogen Prestasi Kerja. Indikator PRO1, PRO2,

PRO3, PRO4, dan PRO5 memiliki *loading factor* yang tinggi saat dihubungkan dengan konstruk endogen Produktivitas Kerja. Begitu pula indikator SK1, SK2, SK3 SK4 dan SK5, memiliki *loading factor* yang tinggi saat dihubungkan dengan konstruk endogen Sikap Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstraknya masing-masing dan membuktikan bahwa berdasarkan *Discriminant Validity* semua indikator adalah valid dan konstruk penelitian ini juga menggunakan metode *Average Variance Extracted* (AVE). Dimana konstruk yang baik di persyaratan nilai AVE harus di atas 0,50. Hasil pengujian AVE digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5.4 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.748	Valid
Keterampilan Kerja	0.77	Valid
Pengalaman Kerja	0.715	Valid
Sikap Kerja	0.741	Valid
Prestasi Kerja	0.772	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3 (2022)

Tabel 5.4 memberikan nilai AVE pada keseluruhan variabel diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid.

Kriteria reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk. Pada tabel di bawah ini akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel.

Tabel 5.5. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keterampilan Kerja	0.887	0.922
Pengalaman Kerja	0.925	0.944
Prestasi Kerja	0.9	0.926
Produktivitas Kerja	0.912	0.934
Sikap Kerja	0.926	0.944

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3 (2022)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Bisa disimpulkan pada konstruk penelitian ini adalah reliabel.

Model structural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji t serta signifikansi dan koefisien parameter jalur structural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5.6 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5.6 Nilai R-square

	R Square	Presentase
Prestasi Kerja	0.777	77,7%
Produktivitas Kerja	0.702	70%

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3 (2022)

Pada tabel 5.6 dapat dijelaskan berdasarkan nilai *R-square* untuk Prestasi Kerja sebesar 0,777 yang berarti variabilitas Prestasi Kerja yang dapat dijelaskan oleh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja sebesar 77,7%. Sedangkan nilai R-square untuk Produktivitas Kerja sebesar 0,702 yang berarti variabilitas Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Sikap Kerja dan Prestasi Kerja sebesar 70%.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hubungan antar variabel dalam model, dapat diketahui melalui *path coefficients* masing-masing hubungan antar variabel, pada tingkat *significance* berdasarkan *t-statistic*. Hasil pengolahan data yang menjelaskan hubungan antar konstruk eksogen dengan konstruk endogen dapat dilihat dari table 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7 Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KK -> PS	0.306	0.296	0.094	3.238	0.001
KK -> PRO	0.259	0.263	0.132	1.97	0.049
PK -> PS	0.485	0.483	0.08	6.067	0
PK -> PRO	0.267	0.259	0.135	1.985	0.047
PS -> PRO	0.52	0.531	0.127	4.103	0
SK -> PS	0.172	0.187	0.082	2.103	0.036
SK -> PRO	-0.184	-0.191	0.135	1.359	0.174

Berdasarkan hasil *path coefficient* di atas menunjukkan bahwa pengaruh Keterampilan Kerja (KK) terhadap Prestasi Kerja (PS), Keterampilan Kerja (KK) terhadap Pengalaman Kerja (PK), Pengalaman Kerja (PK) terhadap Prestasi Kerja (PS), Pengalaman Kerja (PK)

terhadap Produktivitas Kerja (PRO), Prestasi Kerja (PS) terhadap Produktivitas Kerja (PRO) dan Sikap Kerja (SK) terhadap Produktivitas Kerja (PRO) adalah signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T Statistics $> 1,660$ dan p-values $< 0,05$. Sedangkan pengaruh Sikap Kerja (SK) terhadap Produktivitas Kerja (PRO) adalah tidak signifikan dilihat dari nilai T Statistics $< 1,660$ dan p-values $> 0,05$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka berikut ini akan dibahas lebih rinci mengenai hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.306 dengan nilai t-statistik $>$ dari t-tabel (3.238 $> 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Maka hipotesis 1 (H1) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Keterampilan Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasanah & Markus, 2020) yang mendapatkan hasil yang signifikan terkait pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya keterampilan kerja pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai dari pegawai itu sendiri. Karena karyawan juga terus mendapatkan pelatihan-pelatihan dari perusahaan yang membuat mereka akan lebih meningkatkan keterampilannya pada bidang tertentu dan akan lebih mudanya dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan dan dengan sendirinya menciptakan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.259 dengan nilai t-statistik $>$ dari t-tabel ($1,97 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value $< 0,05$ ($0,049 < 0,05$). Maka hipotesis

2 (H2) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Keterampilan Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan & Malawat, 2020) yang mendapatkan hasil yang signifikan terkait pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya keterampilan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Setiap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik maka akan memperlihatkan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.485 dengan nilai t-statistik $>$ dari t-tabel ($6,067 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value $< 0,05$ ($0 < 0,05$). Maka hipotesis 3 (H3) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengalaman Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ikbal & Aprianti, 2020) yang mendapatkan hasil yang signifikan terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan berdampak pada prestasi kerja individual pegawai sehingga, tujuan awal sebuah organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (PK) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.267 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel ($1.985 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 ($0.047 < 0,05$). Maka hipotesis 4 (H4) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengalaman Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar R, 2020) yang mendapatkan hasil yang signifikan terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya pengalaman kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Bilamana seorang karyawan lama masa kerjanya yang terbilang cukup lama maka akan membantu capaian-capaian perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja (SK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.172 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel ($2.103 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 ($0.036 < 0,05$). Maka hipotesis 5 (H5) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Sikap Kerjayang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2020) yang mendapatkan hasil yang signifikan terkait pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya sikap kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini berarti dengan semakin baik sikap karyawan maka akan membantu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja (SK) berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja (PS) sebesar -0.184 dengan nilai t-statistik < dari t-tabel ($1.359 < 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value > 0,05 ($0.174 >$

0,05). Maka hipotesis 6 (H6) ditolak yang menyatakan bahwa “Sikap Kerja yang dimiliki pegawai LPD Se-Kec. Buleleng, tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.52 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel ($4.103 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 ($0 < 0,05$). Maka hipotesis 5 (H5) diterima yang menyatakan bahwa “Semakin baik Prestasi Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyono, 2018) Variabel prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyaan yang tinggi akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penilaian prestasi kerja harus lebih dimaksimalkan dan diberikan tempat waktu yang sesungguhnya agar memotivasi pegawai untuk beekrja lebih semangat dan lebih maksimal

SIMPULAN

Berdasarkkan analisa terhadap data dan hasil pengolahan data yang dilakukan, dihasilkan beberapa kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian, diantaranya:

- 1) Keterampilan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.306 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel ($3.238 > 1,660$) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 ($0.001 < 0,05$). Maka hipotesis 1 (H1) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Keterampilan Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

- 2) Keterampilan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.259 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**1,97 > 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 (**0,049 < 0,05**). Maka hipotesis 2 (H2) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Keterampilan Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.
- 3) Pengalaman Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.485 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**6,067 > 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 (**0 < 0,05**). Maka hipotesis 3 (H3) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengalaman Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.
- 4) Pengalaman Kerja (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.267 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**1,985 > 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 (**0,047 < 0,05**). Maka hipotesis 4 (H4) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengalaman Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.
- 5) Sikap Kerja (SK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (PS) sebesar 0.172 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**2,103 > 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 (**0,036 < 0,05**). Maka hipotesis 5 (H5) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Sikap Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Prestasi Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.
- 6) Sikap Kerja (SK) berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja (PS) sebesar -0.184 dengan nilai t-statistik < dari t-tabel (**1,359 < 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value > 0,05 (**0,174 > 0,05**). Maka hipotesis 6 (H6) **ditolak** yang menyatakan bahwa “Sikap Kerja yang dimiliki pegawai LPD Se-Kec. Buleleng, tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.
- 7) Prestasi Kerja (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PRO) sebesar 0.52 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**4,103 > 1,660**) dan tingkat signifikansi p-value < 0,05 (**0 < 0,05**). Maka hipotesis 5 (H5) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Prestasi Kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di LPD Se-Kec. Buleleng”.

DAFTAR RUJUKAN

- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen*. 7(7), 3856–3885.
- Gunayasa, I. M. R., & Erlinawati, N. W. A. (2020). Pengaruh moralitas individu, religiusitas dan bystander effect terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (fraud). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3, 650–680.
- Mawarni, S. (2020). *PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal) SKRIPSI PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus*

Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal).

- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang*. 2(2), 83–93.
- Nusran, Bahruddin, & Nasir, Muh. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 46–83.
- Pitriyani, & Halim, Abd. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan*. 1, 162–167.
- Rusmawati, Y. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 16–20. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i1.191>
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>