

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Tegallalang, 2022).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari produktivitas kerja yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan

organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Tegallalang, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. (Noe, 2018) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta motivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik (Sari & Andriani, 2022).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif (Sari & Andriani, 2022).

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintahan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya (Sari & Andriani, 2022).

Setiap pegawai di dalam suatu lembaga negara, lembaga pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, instansi publik dan perorangan tentunya dituntut agar bisa bekerja secara efisien dan efektif dalam menanggapi target organisasi. Apabila pegawai mempunyai kecakapan maupun keahlian yang kurang di bidang

pekerjaannya dapat mengakibatkan pekerjaan yang harus dikerjakannya menjadi tidak selesai tepat waktu, biaya yang dikeluarkan menjadi lebih banyak, maupun tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Agar hal ini tidak terjadi maka setiap pegawai harus mempunyai kecakapan dan keahlian yang baik di dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan sebagai unsur pendukung bupati kabupaten Solok Selatan di dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan khususnya dibidang kekaryawanan dan pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan komitmen untuk memajukan dan meningkatkan pelayanan bidang kekaryawanan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta mampu mendorong peningkatan profesionalisme karyawan negeri sipil (PNS) dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik. Badan kekaryawanan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu instansi pemerintah yang menjalankan fungsi dalam pelaksanaan dibidang Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh bupati. Selain dorongan dari peran pemimpin hal lain yang berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan yaitu adanya budaya organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam cara bekerja dalam tim dan cara menggambarkan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan sangat dipengaruhi adanya budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir,

perasaan dan cara karyawan bertindak pada instansi (Afidah, Suseno, & Utami, 2017).

Begitupun juga pada instansi pemerintahan Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang karena budaya organisasi yang ada didalamnya mampu menjadi semangat kerja, sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan instansi. Namun dalam realitanya pada Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Subang sering sekali menghadapi masalah-masalah baru sehingga karyawan harus mulai memahami kembali dan beradaptasi pada peraturan – peraturan yang sudah ada.

Berikut adalah capaian realisasi capaian indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tahun 2021 :

Tabel 1.1
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten
Solok Selatan Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Penilaian
1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Persentase jabatan struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	60%	80%	100%	Tercapai
		Persentase ASN yang datanya Akurat	96%	85%	88,54%	Tidak Tercapai
		Persentase SK kenaikan pangkat	100%	99,25%	99,25%	Tidak Tercapai
2	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	100%	69,48%	69,48%	Tidak Tercapai
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	143 orang	62 orang	43,36%	Tidak Tercapai
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsiona	78 orang	78 orang	100%	Tercapai
		Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80%	80%	100%	Tercapai

Sumber: BKPSDM Kabupaten Solok Selatan

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 (Dua) sasaran dan 7 (Tujuh) indikator sasaran dalam perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan Tahun 2021 dari 2 (Dua) sasaran dengan 7 (Tujuh) indikator kinerja, hanya 3 (Tiga) indikator kinerja yang tercapai, sedangkan 4 (Empat) indikator lainnya Tidak Tercapai. Dimana hal terindikasi bahwa Produktivitas Kerja Karyawan BKPSDM Kabupaten Solok Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kemampuan Kerja yang masih rendah, Pengalaman Kerja yang masih rendah dan Kompetensi yang masih rendah.

Menurut (Armiaty, 2021) produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif. (Ariffin, 2021) Produktivitas adalah pengukuran kuantitas dan kualitas akan pekerjaan yang telah selesai dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan dari sumber daya yang telah digunakan. (Madjidu et al., 2022) Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang dimana kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya guna mewujudkan kreativitas.

Produktivitas kerja sangat penting di dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak cepat, tentunya Perusahaan akan ditinggalkan oleh perusahaan pesaing. Dengan produktivitas yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas itu penting karena standar hidup sebuah negara tergantung pada kemampuannya untuk memproduksi barang dan jasa. Semakin

besar produktivitas suatu negara (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dari setiap jam waktu pekerja), semakin besar keuntungan dan standar hidupnya.

Dalam dunia usaha, produktivitas karyawan menjadi faktor paling penting untuk menunjang keberhasilan suatu bisnis. Berbagai kegiatan operasional perusahaan akan terhambat jika karyawan tidak produktif. Untuk itu, meningkatkan produktivitas kerja sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan. Produktivitas merupakan faktor mendasar yang memengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Oleh karenanya, tenaga kerja memiliki peran besar dalam mengukur produktivitas. Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting dan harus diakui atau diterima oleh manajemen.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Salah satunya Kemampuan Kerja. Dimana kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018). Menurut (Wijayanto & Suhendar, 2018) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian,

dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Selain Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja juga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Dimana menurut (Arrywibowo & Ariani, 2017) Pengalaman Kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan, dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut (Indrawan, 2017)

mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Manfaat pengalaman kerja sangat berpengaruh besar terhadap unjuk kerja. Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan

manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

Kemudian selain Pengalaman Kerja, Kompetensi juga merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Dimana Menurut (Amalia et al., 2019) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif karyawan tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak berkompeten. Kemudian menurut (Martono dkk, 2019) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Sedangkan menurut (Widhijatmiko dkk, 2019) Kompetensi adalah atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Pentingnya kompetensi di dalam suatu unit organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai. Seorang pegawai memerlukan kompetensi teknis sedangkan seorang pemimpin memerlukan Kompetensi manajerial digabungkan dengan kompetensi teknis dan sosial kultural untuk meningkatkan kinerja unit organisasi. Secara umum kompetensi dinyatakan sebagai seperangkat kinerja individu yang dapat diamati, diukur dan penting untuk keberhasilan individu maupun kinerja organisasi. Kompetensi juga dinyatakan

sebagai karakteristik individu untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu: kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Apriani et al., 2022) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Kompetensi Sebagai variabel Intervening. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (SE., MM. & Faka, 2018) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Index Cabang Bekasi. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Wijaya et al., 2021) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Kamal & Abdillah, 2019) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja yang masih rendah menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan kurang.
2. Pengalaman Kerja masih rendah dapat menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan rendah.
3. Kompetensi masih rendah menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan kurang.
4. Keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan rendah.
6. Latar belakang dan Pengalaman Kerja yang kurang bagus yang menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan kurang.

7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan rendah.
8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan Produktivitas Kerja Karyawan rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?

6. Apakah Kompetensi mampu memediasi Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?
7. Apakah Kompetensi mampu memediasi Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah Kompetensi mampu memediasi Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah Kompetensi mampu memediasi Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

3) Bagi Penulis

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Dan untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

4) Bagi Pihak BKPSDM Kabupaten Solok Selatan

Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak BKPSDM Kabupaten Solok Selatan mengenai Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening. Kemudian agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki. Dan dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.