

PENGARUH KOMPETENSI DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA PT ALFA RETAILINDO DI MAKASSAR

Zainal Abidin*)

Dosen pada STIE-YPUP Makassar

***Abstract** : This study aims to Influence Competence and Work Period on Employee Productivity at PT Alfa Retailindo in Makassar. The research method is survey. The population in this research is all employees at PT Alfa Retailindo in Makassar which amounted to 95 people. Because the population is small, the entire population is used as a sample (saturated sample). Techniques of collecting data through questionnaires, interviews, and documentation as a support. Technique of data analysis is double linear regression to know influence of independent variable to dependent variable. The result of the research shows that the competence and working period have positive and significant influence both partially and simultaneously to work productivity at PT Alfa Retailindo in Makassar with very strong correlation. This is indicated by the coefficient of determination (R²) of 0.959 (95.9 percent).*

***Keywords:** Competence, Work Period and Productivity*

PENDAHULUAN

Bisnis eceran atau bisnis ritel, merupakan bisnis yang menghidupi banyak orang dan memberi keuntungan bagi sebahagian orang lainnya. Di banyak Negara termasuk Negara-negara industri seperti Inggris dan Amerika Serikat. Bisnis eceran merupakan salah satu sektor utama perekonomian yang mendatangkan keuntungan besar.

Indonesia merupakan pasar potensial bagi bisnis ritel modern (toko berkonsep swalayan/self service). Ini didukung oleh perilaku berbelanja penduduk Indonesia yang sudah mulai bergeser, dari berbelanja di pasar tradisional menuju ritel modern yang menawarkan kemudahan dan kenyamanan yang selama ini jarang konsumen dapatkan pada pasar tradisional. Hal inilah yang memicu banyaknya pengusaha yang melakukan ekspansi usaha dalam bisnis ritel modern baik berskala besar, skala menengah maupun skala kecil. Bukan hanya pengusaha dalam negeri, bahkan saat ini banyak pengusaha atau perusahaan asing yang berinvestasi pada

bisnis ritel di Indonesia khususnya ritel modern dan ikut bersaing dengan perusahaan-perusahaan lokal. Oleh karena itu bisnis ritel modern seperti minimarket, supermarket, hypermarket dan lainnya berkembang semakin pesat.

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri seperti industri ritel, selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, maka hadirnya karyawan yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja sangat dibutuhkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya

pengalaman kerja karyawan. Selain itu, Latar belakang pendidikan yang beragam menyebabkan kurangnya tingkat pengetahuan karyawan dalam bidang retailer, sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam menawarkan beragam produk kepada masyarakat.

Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, kompetensi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2011) bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

PT Alfa Retailindo di Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang Perdagangan eceran (Super Market). Saat ini PT Alfa Retailindo di Makassar setiap harinya melaksanakan kegiatan penjualan eceran melayani Kota Makassar dan telah mempunyai cabang di beberapa daerah di seluruh Indonesia. Karena itu perusahaan sangat berkepentingan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makassar.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah: Apakah kompetensi dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makassar?

Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alfa

Retailindo di Makassar yang berjumlah 95 orang. Karena jumlah populasi kecil atau tidak melebihi 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100%), Dengan demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 95 orang responden.

Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan, maka digunakan teknik analisis data ialah analisis regresi linier berganda.

Formula dari model regresi linear yang dipakai adalah $Y = a + bX_1 + cX_2 + e$, di mana Y adalah produktivitas kerja karyawan; X_1 adalah kompetensi dan X_2 adalah masa kerja, a adalah konstanta, dan b koefisien regresi yang akan dicari nilainya, e adalah error term.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam Negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2013:3) yaitu :

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-Negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2011:104) adalah *“an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”* artinya karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2010:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Kompetensi menurut oleh Nick Boreham (2012:5) sebagai berikut: *Contemporary work related education and training policy represent occupational competence as the outcome of individual performance at work. This paper present a critique of this neo liberal assumption, arguing that in many cases competence should be regarded as an attribute of groups, teams and communities. It*

proposes a theory of collective competence in terms of (1) making collective sense of event in the workplace, (2) developing and using a collective knowledge base and (3) developing a sense of interdependency.

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (core competency).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Masa Kerja

Kemampuan seseorang tidak datang dengan tiba-tiba, namun diperlukan pendidikan dan pengalaman. Menurut Nawawi (2011: 21) bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Tidak jarang ditemukan adanya beberapa orang yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, secara psikologis mereka belum matang dalam menjalankan tugas yang baru, dan mereka memerlukan waktu tertentu bahkan cukup lama dalam memahami pekerjaan dan seluk beluk organisasinya.

Menurut Fuller (2014: 13), seorang yang ahli dalam memperbaiki dan meningkatkan cara kerjanya dituntut memiliki pengetahuan

dan keterampilan dalam proses pekerjaan serta memiliki ijazah sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian masa kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dihitung semenjak karyawan tersebut setelah memiliki ijazah formal perguruan tinggi dan telah memiliki ikatan dengan lembaga pendidikan, sekolah atau madrasah dimana dia memperoleh pengetahuan dan keterampilan kerjanya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu cara untuk mendeteksi kemajuan suatu perusahaan, dengan membandingkan jumlah produksi sebagai keluaran (output) dengan jumlah tenaga kerja sebagai masukan atau input. Beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda mengenai hal ini, seperti halnya menurut Sinungan (2012 : 219) bahwa : “Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya”. Dari definisi ini, dapat dikatakan bahwa produktivitas atau out put dihasilkan karena adanya input atau masukan.

Selanjutnya Siagian (2011: 72) memberikan pengertiannya sebagai berikut: “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran (output) bahkan kalau mungkin yang semaksimal”

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja di antaranya adalah (Siagian, 2011: 72) :

1. Moral. Moral dan akhlaq yang baik dalam arti yang memiliki semangat kerja yang baik berpengaruh positif dalam proses produksi. Dalam hal ini moral dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga hasil (output) akan meningkat sedangkan masukan (input) relatif tetap. Walaupun masukan terpaksa ikut

naik, akan tetapi kenaikannya akan lebih kecil dari kenaikan hasilnya.

2. Keterampilan. Pegawai yang terampil akan mampu melaksanakan tugas dengan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti output akan naik, sedangkan input tetap, apabila ada kenaikan input yang disebabkan oleh usaha peningkatan keterampilan, kenaikan ini kecil dibandingkan dengan kenaikan output.
3. Disiplin. Kedisiplinan akan dapat membawa orang pada keterlibatan dalam bertingkah laku. Dalam suatu lingkungan kerja, disiplin sangat penting karena dapat menciptakan keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dalam hal waktu maupun dalam perbuatan. Perbuatan dalam pekerjaan yang berdisiplin akan menghasilkan produk baik barang maupun jasa yang memenuhi standar yang diinginkan oleh para konsumen. Kedisiplinan berdampak positif terhadap peningkatan output.

Dari ketiga hal tersebut di atas dalam produktivitas mendapat perhatian dari manajemen dan hasilnya dapat dijadikan bahan yang sangat berharga dalam pembinaan tenaga kerja yang berkualitas dan berdisiplin yang merupakan modal usaha yang berharga dalam pembangunan dan pengembangan perusahaan.

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah diungkapkan di depan bahwa dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari 2 variabel independen, yakni (1) Kompetensi (X_1), (2) Masa kerja (X_2), serta 1 variabel dependen, yakni produktivitas karyawan (Y). Indikator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur adanya pengaruh faktor tersebut menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel dependen (produktivitas karyawan) dengan variabel independen (kompetensi, masa kerja). Tetapi seberapa besar hubungan

dan arah hubungan kedua variabel tersebut, belum diketahui.

Untuk mengetahui adanya pengaruh Kompetensi dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makassar memerlukan analisis lebih lanjut. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menjawab persoalan tersebut.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Masa kerja

b_0 = konstanta

b_1, b_2 , = koefisien regresi

e = standar error.

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi *software SPSS 22.0 for Windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan Model *Full Regression*, diperoleh ringkasan hasil yang analisis sebagai berikut (hasil selengkapnya dapat dilihat dalam Lampiran):

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS 22.0 for Windows

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	T-TABEL	Sig.	Pengaruh	Korelasi	Interpretasi Korelasi
Kompetensi	0,220	5.161	1,960	0,000	Signifikan	0,792	Kuat
Masa kerja	0,353	7.244	1,960	0,000	Signifikan	0,841	Sangat Kuat
$F_{\text{HITUNG}}/\text{Sig.}$		303.943		0,000	Signifikan		
F_{TABEL}		2,43					
Mean	4.5829						
Std. Err. of Est.	0.08316						
Std. Deviation	0.27164						
Konstanta	0.039						
R Square	0.959						
N	95						

Sumber: Diolah

Hasil olah data dari *descriptive statistics* (Lampiran) diperoleh rata-rata (*mean*) skor produktivitas kerja karyawan dengan jumlah data 95 sampel adalah sebesar 4,5829 satuan dengan standar deviasi 0,27164 satuan.

Dengan melihat angka *standard error of the estimate* sebesar 0,08316, di mana angka tersebut jauh lebih kecil dari standar deviasi 0,27164. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam bertindak sebagai prediktor produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa RetailindoMakassar jauh lebih baik (meyakinkan) dari pada rata-rata (*mean*) dari produktivitas kerja itu sendiri.

Dari *output* korelasi (*correlation*) terlihat hubungan yang signifikan terjadi pada semua unsur, yakni variabel kompetensi, dan masa kerja yang dimasukkan sebagai variabel independen (*predictors*) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa RetailindoMakassar.

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, terlihat korelasi yang *sangat kuat* terdapat pada variabel masa kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,841. Sedangkan pada variabel kompetensi terdapat hubungan korelasi *kuat* dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,792.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) atau

R square sebesar 0,959 (95,9 persen). Berdasarkan nilai koefisien determinasi R square (R^2) = 0,959, berarti 95,9 persen variasi produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo Makassar dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut (kompetensi, dan masa kerja), sedangkan sisanya sebesar 4,1 persen (100 persen – 95,9 persen) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yakni kompetensi, dan masa kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo Makassar, sedangkan sisanya 4,1 persen merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil olah data komputer tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 0,039 + 0,220 X_1 + 0,353 X_2$

Persamaan regresi linier di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien X_1 (kompetensi) yang positif menunjukkan adanya pengaruh (sebesar 0,220 satuan) yang searah dengan produktivitas kerja karyawan PT Alfa Retailindo Makassar. Jika kompetensi semakin dibuat kondusif, nyaman dan menyenangkan, maka produktivitas kerja karyawan PT Alfa Retailindo Makassar akan meningkat pula, dengan anggapan bahwa faktor lainnya selain faktor kompetensi dalam keadaan konstan.
2. Nilai koefisien X_2 yang positif menunjukkan adanya pengaruh (sebesar 0,353 satuan) yang searah antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini bermakna jika

masa kerja karyawan semakin meningkat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, dengan anggapan bahwa faktor lainnya dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi X_2 (masa kerja), lebih besar daripada koefisien X_1 (kompetensi) dapat diinterpretasikan bahwa bagi karyawan PT Alfa Retailindo Makassar faktor masa kerja lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan faktor kompetensi.

Dari persamaan regresi linier di atas, menggambarkan bahwa koefisien regresi pada variabel bebas yang menunjukkan angka positif, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas (*independent variable*) yakni kompetensi (X_1), dan masa kerja (X_2) berpengaruh secara positif atau searah terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan PT Alfa Retailindo Makassar (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas dilakukan uji – t (*t – student*), dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$. Jika $t_{\text{HITUNG}} > t_{\text{TABEL}}$ dan probabilitas $< \alpha 0,05$ maka ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selanjutnya jika $t_{\text{HITUNG}} < t_{\text{TABEL}}$ probabilitas $> \alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh, Sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

Ringkasan hasil analisis signifikansi parsial atau uji – t di atas, diperlihatkan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji – t)

Variabel	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}
Kompetensi	0,220	5,161	1,96
Masa kerja	0,353	7,244	1,96

Sumber: Diolah

Berdasarkan analisis dengan uji – t di atas, diperoleh nilai t_{HITUNG} untuk variabel kompetensi sebesar 5,161 lebih besar dari nilai t_{TABEL} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 94 sebesar 1,96. Oleh karena $t_{\text{HITUNG}} > t_{\text{TABEL}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfa Retailindo Makassar, dengan koefisien regresi sebesar 0,220. Hal ini berarti jika kompetensi karyawan semakin kondusif, nyaman dan menyenangkan memberikan pengaruh peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,220 satuan.

Nilai t_{HITUNG} untuk variabel masa kerja sebesar 7,244 lebih besar dari nilai $t_{\text{TABEL}} = 1,96$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 94. Oleh karena $t_{\text{HITUNG}} > t_{\text{TABEL}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfa Retailindo Makassar, dengan koefisien regresi sebesar 0,353. Hal ini berarti jika masa kerja karyawan semakin meningkat atau kuat, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,353 satuan.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F (F_{HITUNG}) serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$. Jika $F_{\text{HITUNG}} > F_{\text{TABEL}}$ dan probabilitas $< \alpha 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya, jika $F_{\text{HITUNG}} < F_{\text{TABEL}}$ dan probabilitas $> \alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda tersebut secara khusus diperjelas dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji – F) dan Koefisien Korelasi Ganda

Sampel Observasi (N)	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R^2)	Adjusted R Square	F_{hitung}	F_{tabel} (5%)	Sig.
95	0,954	0,569	0,566	303,943	2,43	0,000

Sumber: Diolah.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, karena $F_{\text{HITUNG}} = 303,943 > F_{\text{TABEL}} = 2,43$ pada taraf kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$, atau dengan melihat nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000 (perhitungan komputer memperlihatkan angka 1013E-085). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi, dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo Makassar.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di depan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Retailindo di Makassar dengan korelasi yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,959 (95,9 persen)

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2012, Perilaku Konsumen, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- As'ad, Moh. 2011, Psikologi Industri, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Dharma, 2010, Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fuller, Francis. 2014. Concern of Teacher A Development Conceptualization. Journal of America Research Vol. VI No. 2.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita, 2011, Perilaku Organisasi, edisi pertama. BPFPE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan NuriannaThoha, 2013, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Knoers, A.M dan Hadinoto, S.R, 2011, Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Bisnis Modern, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2011, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : RefikaAditama, Bandung
- Manullang, 2012, Manajemen Personalialia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Cetakan kedua, Penerbit : BPFPE, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2011. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.
- Nick Boreham, 2012, A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Prihadi, S, 2014, Kinerja, Aspek Pengukuran, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2010. Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen, 2011, Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2011. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryono, S. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2012. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sule, Emi Tisnawati, Kumiawan Saefullah, 2010, Pengantar Manajemen, cetakan pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Surachmad, Winarno. 2012. Pengantar Interaksi Belajar Mengajar. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tati Setiawati, 2014, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen (studi kasus di FPTK UPI) Journal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner, Vol. 1, No.1, hal.1-5.
- Trihendradi, Coernelius, 2014, Analisis Data Statistik Program SPSS 17, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Usmara, A, 2012, Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keempat, Penerbit : Amara Books, Yogyakarta
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta. Bandung.