

**ANALISIS PENERAPAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP),  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA  
KARYAWAN POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Mencapai Gelar Magister Manajemen**



Diajukan oleh:

**ASTRIE DENY WULANDARI, S.KOM**

**NIM : 1261800019**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

**ANALISIS PENERAPAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP),  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA  
KARYAWAN POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Mencapai Gelar Magister Manajemen**



Diajukan oleh:

**ASTRIE DENY WULANDARI, S.KOM**

**NIM : 1261800019**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

# TESIS

## **ANALISIS PENERAPAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP), *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

Diajukan oleh:

**ASTRIE DENY WULANDARI, S.KOM**

**NIM : 1261800019**

**Disetujui untuk diuji :**

**Surabaya, Juli 2020**

Pembimbing I : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM .....

Pembimbing II : Dr. Tri Andjarwati, MM .....

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

# TESIS

## **ANALISIS PENERAPAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP), *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

Diajukan oleh:

**ASTRIE DENY WULANDARI, S.KOM**

**NIM : 1261800019**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Dan dinyatakan lulus pada ujian thesis Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal .....

### **Tim Penguji**

Ketua : Dr. Ir. Wardah, MM.,MS .....

Anggota : Dr. Sumiati, MM .....

Anggota : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM .....

**Dekan,**

**Dr. H. Slamet Riyadi, MSI.,AK.,CA**  
**NPP. 20220.93.0319**

## Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT serta shalawat dan salam Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan Rahmat, Taufik, dan Hidayat-Nya, dengan mengucapkan Alhamdulillah Rabbil'alamin penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan sebaik-baiknya dan dalam waktu yang tepat dengan judul :

**“Analisis Penerapan *Standard Operating Procedure (SOP)*, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya”.**

Penyusunan tesis ini untuk memenuhi sebagian syarat dalam menempuh ujian akhir studi jenjang S-2 dengan gelar Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari, bahwa usulan serta hasil penelitian pada tesis ini masih terdapat kekurangan, namun berkat dukungan, bimbingan, dan arahan yang penulis peroleh, maka dapat meminimalisir kekurangan ini. Penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat konstruktif bagi para pembaca bahkan peneliti selanjutnya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan mendukung penulis selama pengerjaan tesis ini. Rasa terima kasih tersebut disampaikan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi segala kenikmatan, rizky, serta ridho yang diberikan kepada penulis dan Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi panutan yang sempurna bagi penulis serta umatnya.
2. Orang tua tercinta dan tersayang, papa dan mama yang selalu ada saat Astrie butuh. Terima kasih yang tak terhingga atas semua doa, dukungan, perhatian, dan nasehat yang diberikan kepada Astrie, sampai Astrie benar-benar mampu menyelesaikan jenjang pendidikan tingkat S-2. Semoga ini bisa jadi bagian yang bisa buat papa dan mama bangga sama Astrie ya.
3. Mbak Nia dan Mbak Ita, terima kasih sudah mendukung dan menyemangati adiknya menempuh kuliah S-2.
4. Dr. Mulyanto Nugroho, MM.,CMA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

5. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak.CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Mohammad Sihab, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Dr. I Dewa Raka Ketut Ardiana, MM, selaku dosen pembimbing I penulis selama pengerjaan hingga tahap penyelesaian tesis ini. Terima kasih atas bimbingan dan arahan dari bapak dan ibu yang diberikan kepada penulis.
8. Dr. Tri Andjarwati, MM selaku dosen pembimbing II penulis selama pengerjaan hingga tahap penyelesaian tesis ini. Terima kasih atas bimbingan dan arahan dari bapak dan ibu yang diberikan kepada penulis.
9. Capt. Heru Susanto, MM, selaku Direktur Politeknik Pelayaran (POLTEKPEL) Surabaya. Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di POLTEKPEL Surabaya.
10. Bapak Novrico Susanto, ST.,MM, selaku Ka.Sub Bagian Umum Politeknik Pelayaran (POLTEKPEL) Surabaya. Terima kasih kesediaan waktu dan berkenannnya memberikan masukan dan arahan kepada penulis saat pengajuan judul penelitian di POLTEKPEL Surabaya.
11. Rekan kerja se-unit Teknologi Informatika, tim PPID dan Kehumasan, dan rekan kerja lainnya di POLTEKPEL Surabaya, terima kasih sudah *men-support* Astrie untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
12. Teman-teman kelas MM-50 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, terima kasih Astrie sudah menjadi bagian dari kelas yang keren selama 1,5 tahun ini. Tetap dijaga silaturahmiya ya.
13. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Akhirnya penulis senantiasa berdoa kepada Allah SWT, semoga bantuan dan dukungan dari bapak dan ibu, diberikan balasan yang setimpal dan selalu melimpahkan berkahnya kepada kita semua. Amiin

Surabaya, Juli 2020  
Penulis

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya. Jumlah populasi pada objek penelitian berjumlah 150 karyawan dan pengambilan sampel sebanyak 110 karyawan menggunakan perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan statistik adalah 5% . Ruang lingkup penelitian ini terfokus pada pembahasan yang berkaitan dengan penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ( $X_2$ ), kompetensi kerja ( $X_3$ ), dan produktivitas ( $Z$ ) yang berpengaruh pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana berlandaskan pada jawaban responden menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik wawancara dan observasi sebagai metode pendukung untuk melengkapi analisis penelitian dalam pengukuran variabel. Proses uji dan analisis dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak SMARTPLS.

Simpulan pada hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa kinerja karyawan Politeknik Pelayaran (POLTEKPEL) Surabaya dipengaruhi positif secara signifikan oleh penerapan SOP, kompetensi kerja, dan produktivitas. Sedangkan pada OCB justru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya.

**Kata kunci** : Penerapan SOP, OCB, Kompetensi Kerja, Produktivitas, Kinerja Karyawan

## ***Abstract***

*This study aims to analyze how the influence of the Implementation of Standard Operating Procedure (SOP), Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Work Competence on Productivity and Performance of Politeknik Pelayaran Surabaya Employees. The population of the object of research amounted to 150 employees and 110 employees took a sample using the calculation of Slovin formula with a statistical error rate of 5%. The scope of this research is focused on discussions relating to the application of Standard Operating Procedures (SOP), Organizational Citizenship Behavior (OCB), work competence, and productivity that affect employee performance.*

*This type of research is quantitative research, which is based on respondents' answers using a questionnaire with a Likert scale. Interview and observation techniques as a support method to complete research analysis in measuring variables. The test and analysis process is carried out with Structural Equation Modeling (SEM) using the SMARTPLS software.*

*The results of the analysis of this study indicate that the performance of Politeknik Pelayaran Surabaya employees is significantly positively influenced by the application of SOPs, work competence, and productivity. Whereas the OCB does not significantly influence the performance of the Politeknik Pelayaran Surabaya employees.*

***Keyword : Implementation of SOP, OCB, Work Competence, Productivity, Employee Performance***



## Ringkasan

. Kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kondisi manusia yang menjadi anggota. Kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang berada dalam kehidupan organisasi pun dianjurkan untuk tidak merugikan organisasi, perusahaan, maupun lembaga. Faktor utama dari keberhasilan suatu organisasi dan perusahaan, dapat ditemukan dari kinerja yang dilakukan oleh tiap anggota maupun karyawannya. Peran sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan di lingkungan organisasi, sebenarnya merupakan aktor yang paling dominan. Tindakan merancang, mengambil keputusan, dan melaksanakan suatu pekerjaan berada dibawah kendali perilaku manusia. Semakin berkualitasnya pekerjaan manusia yang dihasilkan, semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuan sukses.

Banyak aspek yang bisa dijadikan panduan untuk kinerja pada individu, salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. *OCB* merupakan perilaku yang diterapkan oleh suatu organisasi dengan memanfaatkan kontribusi karyawan secara sukarela dalam bekerja, tanpa adanya sistem tuntutan kerja. Budihardjo (2014), mengatakan *OCB* adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Bagi perusahaan besar, sudah pasti mempunyai ketentuan standar dalam melakukan pekerjaan, atau yang disebut dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*. Menurut Sheila (2016) pada jurnal penelitiannya, *SOP* juga dapat mencegah bertambahnya produk cacat yang dihasilkan pada setiap kegiatan produksi. Tanpa adanya ketentuan prosedur kerja, akan berdampak bahkan menyimpang dari fungsi unit kerja yang dilakoninya.

Kompetensi juga diperlukan dalam memajukan perusahaan atau organisasi. Dengan kompetensi kerja, akan terlihat bagaimana kemampuan manusia dan mendukung kinerja karyawan. Adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan akan lebih terjamin. Meskipun karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan langkah dan prosedur kerja sesuai dengan standar, namun kurang memiliki sifat kompeten dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan pun akan kurang optimal dan maksimal. Dalam lingkungan kerja perusahaan atau organisasi, tingkat produktivitas menjadi hal yang fundamental dalam mengupayakan pengembangan SDM. Sikap produktif yang dihasilkan dari seorang karyawan, akan meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan penerapan *Standard Operating Procedure (SOP)* terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya?
2. Adakah pengaruh signifikan penerapan *Standard Operating Procedure (SOP)* terhadap produktivitas di POLTEKPEL Surabaya?
3. Adakah pengaruh signifikan *organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya?
4. Adakah pengaruh signifikan *organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap produktivitas di POLTEKPEL Surabaya?
5. Adakah pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya?
6. Adakah pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap produktivitas di POLTEKPEL Surabaya?
7. Adakah pengaruh signifikan produktivitas terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya?

Berdasarkan subjek pada penelitian ini merupakan pegawai non-ASN di lingkungan POLTEKPEL Surabaya dengan jumlah populasi sebesar 150 karyawan yang terdiri dari karyawan kantor dan Crew Kapal POLTEKPEL Surabaya. Penarikan sampel dalam penelitian sebesar 110 karyawan berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 1% . Penarikan sampel menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian disebarkan kepada sasaran responden karyawan POLTEKPEL Surabaya dengan sejumlah sampel penelitian.

Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan dengan sebagai berikut :

1. Penerapan SOP berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya
2. Penerapan SOP berpengaruh langsung namun tidak positif secara signifikan terhadap Produktivitas
3. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh langsung namun tidak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya
4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap produktivitas
5. Kompetensi Kerja berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya
6. Kompetensi Kerja berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap produktivitas
7. Produktivitas berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan POLTEKPEL Surabaya

8. Penerapan SOP dan Produktivitas Tidak Berpengaruh Langsung dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9. OCB dan Produktivitas Tidak Berpengaruh Langsung dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10. Kompetensi Kerja dan Produktivitas Tidak Berpengaruh Langsung dan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pula saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Adapun saran yang dapat menjadi masukan adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya pembahasan mengenai kompensasi untuk karyawan, agar sikap OCB yang diciptakan oleh karyawan akan lebih baik.
2. Pengambilan sampel penelitian dapat diperluas agar semua instrumen hasil penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan.

# Daftar Isi

Persetujuan.....	i
ii	
Penetapan Panitia.....	i
v	
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Ringkasan.....	ix
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	3
1.3    Tujuan Penelitian.....	4
1.4    Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	5
2.1    Landasan Teori.....	5
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2    Perilaku Organisasi.....	7
2.1.3 <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> .....	8

2.1.4	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> .....	11
2.1.5	<b>Kompetensi Kerja</b> .....	13
2.1.6	<b>Produktivitas</b> .....	14
2.1.7	<b>Kinerja Karyawan</b> .....	15
2.2	<b>Penelitian Terdahulu</b> .....	18
2.2.1	<b>Hubungan penerapan SOP dan kinerja karyawan</b> .....	18
2.2.2	<b>Hubungan penerapan SOP dan Produktivitas</b> .....	19
2.2.3	<b>Hubungan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> dan kinerja karyawan</b> .....	19
2.2.4	<b>Hubungan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> dan produktivitas</b> .....	20
2.2.5	<b>Hubungan kompetensi kerja dan kinerja karyawan</b> .....	20
2.2.6	<b>Hubungan kompetensi kerja dan produktivitas</b> .....	21
2.2.7	<b>Hubungan produktivitas dengan kinerja karyawan</b> .....	21
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> .....		23
3.1	<b>Kerangka Konseptual</b> .....	23
	.....	24
3.2	<b>Hipotesis Penelitian</b> .....	25
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....		26
4.1	<b>Rancangan Penelitian</b> .....	26
4.1.1	<b>Pendekatan Penelitian</b> .....	26
4.1.2	<b>Jenis Penelitian</b> .....	26
4.2	<b>Subjek Penelitian</b> .....	26
4.2.1	<b>Populasi</b> .....	27
4.2.2	<b>Sampel</b> .....	27
4.3	<b>Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian</b> .....	27
4.3.1	<b>Definisi Konsep</b> .....	27
4.3.2	<b>Operasional Variabel Penelitian</b> .....	28
4.4	<b>Batasan dan Asumsi Penelitian</b> .....	29
4.4.1	<b>Batasan Penelitian</b> .....	29

4.4.2	Asumsi Penelitian .....	29
4.5	Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner.....	29
4.5.1	Instrumen Penelitian .....	29
4.6	Sumber Data .....	33
4.6.1	Data Primer.....	33
4.6.2	Data Sekunder .....	33
4.7	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
4.7.1	Lokasi Penelitian .....	33
4.7.2	Waktu Penelitian .....	33
4.8	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	34
4.8.1	Penyebaran Kuisisioner.....	34
4.8.2	Studi Literatur .....	34
4.8.3	Pengamatan.....	34
4.9	Teknik Analisis Data .....	35
4.9.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
4.9.2	Partial Least Square.....	35
4.9.3	Uji Normalitas Data .....	35
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
5.1	Profil Objek Penelitian.....	36
5.1.1	Tentang Politeknik Pelayaran Surabaya.....	36
5.1.2	Visi dan Misi Politeknik Pelayaran Surabaya .....	37
5.1.3	Struktur Organisasi.....	37
5.1.4	Satuan Unit Kerja Politeknik Pelayaran Surabaya .....	38
5.1.5	Profil Sumber Daya Manusia .....	38
5.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
5.2.1	Uji Validitas Instrumen .....	39
5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen .....	42
5.2.3	Karakteristik Responden.....	43
5.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
5.4.1	Variabel Penerapan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) ( $X_1$ ).....	46

5.4.2	Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> ( $X_2$ ).....	46
5.4.3	Variabel Kompetensi kerja ( $X_3$ ) .....	46
5.4.4	Variabel Produktivitas ( $Z$ ) .....	46
5.4.5	Variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).....	46
5.5	Hasil Perhitungan Kuantitatif .....	47
5.5.1	Variabel Penerapan <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> .....	47
5.5.2	Variabel <i>Organization Citizenship Behaviour (OCB)</i> .....	48
5.5.3	Variabel Kompetensi Kerja .....	49
5.5.4	Variabel Kinerja Karyawan .....	49
5.5.5	Variabel Produktivitas .....	50
5.6	Uji Normalitas .....	51
5.7	Evaluasi Outer Model.....	52
5.7.1	Uji Convergen Validity.....	53
5.7.2	Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE) .....	54
5.7.3	Uji Validitas Discriminant Validity.....	55
5.7.4	Construct Reliability.....	56
5.8	Evaluasi Inner Model .....	56
5.8.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
4.3.1	Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	57
5.8.3	Pengujian Hipotesis .....	58
5.9	Pembahasan.....	61
5.9.1	Pengaruh Langsung Penerapan SOP terhadap Produktivitas .....	61
5.9.2	Pengaruh Langsung OCB terhadap Kinerja Produktivitas .....	61
5.9.3	Pengaruh Langsung Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas .....	62
5.9.4	Pengaruh Langsung Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan .....	62
5.9.5	Pengaruh Langsung OCB terhadap Kinerja Karyawan.....	62
5.9.6	Pengaruh Langsung Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	63
5.9.7	Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan .....	63

<b>5.9.8</b>	<b>Penerapan SOP Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas.....</b>	<b>63</b>
<b>5.9.9</b>	<b>OCB Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas.....</b>	<b>64</b>
<b>5.9.10</b>	<b>Kompetensi Kerja Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas.....</b>	<b>64</b>
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
<b>6.1</b>	<b>Simpulan.....</b>	<b>65</b>
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>66</b>



## Daftar Tabel

Tabel 5.1 Susunan SDM POLTEKPEL Surabaya.....	39
Tabel 5.2 Hasil Pengujian Validitas .....	40
Tabel 5.3 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	42
Tabel 5.4 Kategori Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 5.5 Kategori Usia Responden .....	43
Tabel 5.6 Kategori Tingkat Pendidikan Responden .....	44
Tabel 5.7 Kategori Masa Kerja Responden.....	44
Tabel 5.8 Kepemilikan Sertifikat Kompetensi Responden .....	45
Tabel 5.9 Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif .....	46
Tabel 5.10 Nilai Rata-rata Penerapan SOP .....	47
Tabel 5.11 Nilai Rata-rata OCB .....	48
Tabel 5.12 Nilai Rata-rata Kompetensi Kerja .....	49
Tabel 5.13 Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 5.14 Nilai Rata-rata Produktivitas .....	50
Tabel 5.15 Normality Test.....	51
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Validitas Konvergen .....	53
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Validitas Kosntruk Menggunakan AVE .....	54
Tabel 5.18 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Cross Loading.....	55
Tabel 5.19 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	56
Tabel 5.20 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	57
Tabel 5.21 Hasil Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> ) .....	57
Tabel 5.22 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	58
Tabel 5.23 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	61

## **Daftar Gambar**

Gambar 3.1 Skema Indikator Variabel.....	34
Gambar 3.2 Skema Hipotesis Penelitian .....	35
Gambar 5.2 Struktur Organisasi POLTEKPEL Surabaya.....	37
Gambar 5.3 Konstruk Outer Model.....	53
Gambar 5.4 Konstruk Inner Model.....	58