



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA
KOPERASI SERBA USAHA ANAK MANDIRI PONOROGO**

Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Email korespondensi: reigionj12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, semua anggota populasi pada penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga semua sumber daya manusia yang berjumlah 32 orang yang dijadikan responden. Teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5% merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan; (2) antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan; (3) antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan; (4) antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia sedangkan kompetensi dan beban kerja mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia dan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia adalah variabel motivasi kerja.

Kata kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja.*



PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, oleh sebab itu badan usaha diharapkan harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya yang dimiliki badan usaha tersebut dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan hidup dan semakin berkembang sehingga tujuan yang telah ditetapkan badan usaha dapat tercapai.

Badan usaha akan sukses dan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi jika badan usaha tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka yang terjadi adalah produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2010, h. 128) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang ada dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan hasil *output* yang diinginkan.

Penelitian ini akan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia pada KSU Anak Mandiri Ponorogo. KSU Anak Mandiri Ponorogo adalah koperasi primer yang terdiri atas beberapa kelompok dan perorangan dalam suatu ikatan tertentu yang sepakat untuk menabung uangnya sebagai modal usaha simpan pinjam dengan jasa yang layak untuk tujuan produktif dan kesejahteraan serta usaha lain yang sesuai dengan kebutuhan para anggotanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manajer di KSU Anak Mandiri Ponorogo, menyatakan bahwa terjadi ketidakstabilan dalam pencapaian pendapatan dari yang sudah direncanakan. Hal ini mengindikasikan bahwa di KSU Anak Mandiri Ponorogo telah terjadi produktivitas kerja sumber daya manusia yang menurun, dibuktikan dengan adanya kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia yang ada disana masih rendah.

Menurut Spencer dalam (Moehariono, 2012, h. 5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo menurun disebabkan motivasi dalam bekerja juga menurun karena kurangnya semangat dalam bekerja. Menurut Wibowo (2010, h. 379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo terjadi penurunan juga dibuktikan dengan beban kerja yang melebihi batas kemampuan sumber daya manusia dan dalam penyelesaian tugas tidak tepat waktu sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan dan dapat menimbulkan stress terhadap tenaga kerja. Menurut Munandar (2011, h. 385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi

E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496

Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 - 117

Produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo terjadi penurunan juga disebabkan dengan kurangnya pengadaan program pelatihan untuk sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan berkerja dikarenakan tidak mempunyai pelatih/ instruktur internal sehingga harus mendatangkan dari pihak luar untuk memberikan pelatihan. Menurut Wexley dan Yulk dalam (Widodo, 2015, h. 80) pelatihan dan pengembangan yaitu suatu hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada KSU Anak Mandiri Ponorogo yaitu terjadi ketidakstabilan dalam pencapaian pendapatan yang disebabkan oleh kompetensi yang rendah, motivasi dalam bekerja yang kurang, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya pengadaan program pelatihan maka akan menghambat dan memperlambat proses produksi sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

TEORITIS

Pengertian Manajemen

Menurut Umi Farida (2015, h. 2) menyebutkan bahwa manajemen adalah merupakan seni dan ilmu. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan persoalan dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan maksudnya manajemen merupakan seni adalah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang berada dibawahnya. Sedangkan untuk melaksanakan manajemen yang baik, maka seseorang harus mempunyai bakat kepemimpinan dan mempunyai pengetahuan tentang manajemen (ilmu) dan bukan berarti seseorang yang baik tidak mempunyai bakat kepemimpinan tidak bisa menjadi pimpinan.

Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Widodo, (2015, h. 2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Menurut Umi Farida (2015, h. 1) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengukhususkan diri dalam bidang personalia/sumber daya manusia/ ketenaga kerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan, (2010, h. 128) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Penulis menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *input* dan *output* dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.



Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Faktor penentu produktivitas menurut (Sulistiyani & Rosidah 2009, h. 249) meliputi:

- a. Pengalaman (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skills*)
- c. Kemampuan (*Abilities*)
- d. Kebiasaan dan Perilaku (*Attitude*)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi produktivitas

Menurut Hasibuan, (2010, h. 144) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Sikap kerja.
- b. Tingkat keterampilan .
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi.
- d. Manajemen produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja.
- f. Kewiraswastaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas selain faktor yang disebutkan diatas yaitu kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2016, h. 271) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tipe-tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2014, h. 275) ada beberapa tipe kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. *Planning Competency*
- Influence competence*
- Communication competency*
- d. *Interpersonal competency*
- e. *Thinking competency*
- f. *Organizational competency*
- g. *Human resources management competency*
- h. *Leadership competency*
- i. *Client service competency*
- j. *Business competency*
- k. *Self management competency*
- l. *Technical/operation competency*

Pengertian Motivasi

Menurut MARIHOT (2009, h. 320) Motivasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan keinginan, sikap, dan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Penulis menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang tersebut.

Teori Motivasi



Bentuk motivasi kerja dibedakan menjadi 2, meliputi:

- a. Intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang
- b. Ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar/lingkungan.

Menurut Marihot (2009, h. 324), mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

- a. Teori motivasi kebutuhan
- b. Teori X dan Y
- c. *Three Needs Theory*
- d. *ERG Theory*
- e. Teori dua faktor

Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2011, h. 106) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja. Penulis menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam (Tarwaka, 2011, h. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Eksternal meliputi tugas-tugas yang bersifat fisik dan organisasi kerja.
2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dalam diri yang diakibatkan oleh reaksi beban kerja eksternal.

Pelatihan

Menurut Wexley dan Yulk dalam (Widodo, 2015, h. 80) pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha yang berhubungan dengan perencanaan yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Penulis menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan penguasaan seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap/ perilaku dari orang tersebut.

Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dkk dalam Widodo (2015, h. 83) Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, meliputi:

Kinerja meningkat; Memperbaharui keterampilan karyawan; Menghindari keusangan manajerial; Masalah organisasi terpecahkan; Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial; Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi.

Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2010, h. 217), manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu :

- a. Membantu dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan; pencapaian prestasi; pengembangan diri; mengatasi stress, frustrasi, konflik.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan; memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- c. Mengembangkan keterampilan pendengaran, berbicara, dan menulis; menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.



Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan menurut Widodo (2015, h. 99-104) adalah sebagai berikut:

1. *On the job* meliputi , magang, *coaching*, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan dan penugasan sementara.
2. *Off the job* meliputi metode simulasi, metode presentasi informasi.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan lima variabel yaitu satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja sumber daya manusia dan sedangkan variabel independennya adalah Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan.

Populasi dan sampel

Populasi merupakan seluruh wilayah obyek atau subyek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yang akan diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo berjumlah 32 orang meliputi pengurus 7 orang, pengawas 3 orang, dan pengelola 22 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yaitu dengan mencari sumber data dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu pengambilan data secara langsung diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran angket kuesioner menggunakan skala likert dan kemudian disebar kepada responden. Sedangkan data sekunder yaitu diperoleh melalui buku-buku, literatur, dan jurnal penelitian yang memiliki hubungan dengan judul yang diangkat oleh peneliti.

Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Adalah suatu metode dimana dalam menganalisis data menggunakan analisis statistik dan hasilnya berupa angka-angka dimana menunjukkan ada tidaknya pengaruh masalah yang diteliti.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Adalah langkah dalam pengujian terhadap isi instrumen untuk mengukur dari ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Adalah proses pengukuran dari ketepatan dari instrumen untuk menjamin apakah instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang handal, stabil dan konsisten dan sehingga digunakan berkali-kali hasil datanya sama.

Cara menghitung tingkat reliabilitas yaitu menggunakan perbandingan *Cranbach Alpha* $> 0,6$.



3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, apabila variabel independen dinaik turunkan nilainya dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan regresi.

Rumus persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

4. Koefisien Determinasi

Adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dengan ketentuan apabila r mendekati 1 maka hubungan antara kedua variabel tersebut semakin kuat, r mendekati 0 maka hubungan antara kedua variabel tersebut lemah, dan $r = 0$ maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Adalah digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikan 5%. Dengan melihat hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga variabel tersebut secara parsial dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen dan begitu sebaliknya.

b. Uji F (Uji Silmutan)

Adalah digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen secara silmutan terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikan 5%. Dengan melihat hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga variabel tersebut dapat dikatakan secara silmutan mempengaruhi variabel dependen dan begitu sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Hasil output hasil uji validitas semua item variabel nilai signifikansi $< 0,05$ maka semua item variabel valid. Hasil validitas dengan menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel adalah diperoleh hasil nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dari semua item variabel penelitian menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari nilai r tabel, karena diketahui besarnya r tabel 0,3494, Sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan tepat untuk dijadikan penelitian selanjutnya karena hal itu diperkuat dengan r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,772	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,759	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,750	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,801	0,6	Reliabel



Produktivitas kerja	0,768	0,6	Reliabel
---------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2018

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam uji reliabilitas diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal tersebut berarti setiap pertanyaan yang digunakan pada kuesioner akan mampu mendapatkan data yang konsisten yang berarti jika pertanyaan tersebut jika diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh rumusan dalam persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,505 + 0,147X_1 + 0,342X_2 + 0,149X_3 + 0,315X_4 + e$$

Maksud dari rumus dalam persamaan diatas adalah:

$$a = 1,505$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut konstanta (a) adalah sebesar 1,505, menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel independen (Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Pelatihan (X4)) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) tidak ada atau dalam keadaan konstan, maka produktivitas kerja sebesar 1,505. Artinya bahwa variabel dependen tetap akan mengalami peningkatan sebesar 1,505 atau 150,5% meskipun seluruh variabel independen tidak mengalami perubahan atau konstan.

$$b_1 = 0,147$$

Adalah nilai koefisien regresi variabel bebas Kompetensi (X1) adalah positif yakni 0,147. Artinya bahwa ketika variabel bebas Kompetensi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 14,7 % dengan asumsi variabel lain konstan.

$$b_2 = 0,342$$

Adalah nilai koefisien regresi variabel bebas Motivasi Kerja (X2) adalah positif yakni 0,342. Artinya bahwa ketika variabel bebas Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 34,2 % dengan asumsi variabel lain konstan.

$$b_3 = 0,149$$

Adalah nilai koefisien regresi variabel bebas Beban Kerja (X3) adalah positif yakni 0,149. Artinya bahwa ketika variabel bebas Beban Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 14,9 % dengan asumsi variabel lain konstan.

$$b_4 = 0,315$$

Adalah nilai koefisien regresi variabel bebas Pelatihan (X4) adalah positif yakni 0,315. Artinya bahwa ketika variabel bebas Pelatihan (X4) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 31,5% dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil koefisien regresi diatas menunjukkan dengan hasil yang positif pada semua variabel independen, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen variabel independen Kompetensi,



Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.

KORELASI DETERMINASI

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,861, artinya korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,861. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat erat karena nilai korelasinya mendekati 1. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,741 atau 74,1% , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 74,1% sedangkan sisanya ($100\% - 74,1\% = 25,9\%$) dipengaruhi oleh model lain diluar penelitian yang tidak diteliti oleh peneliti. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error (e).

UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji t (uji parsial)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil t hitung sebagai berikut:

a. Uji t variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dijelaskan bahwa analisis uji t untuk variabel Kompetensi (X1) dapat diperoleh nilai t hitung $1,162 < t$ tabel 2,051 dan nilai signifikan (sig) $0,255 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. Uji t variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dijelaskan bahwa analisis uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dapat diperoleh nilai t hitung $2,973 > t$ tabel 2,051 dan nilai signifikan (sig) $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

c. Uji t variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dijelaskan bahwa analisis uji t untuk variabel Beban Kerja (X3) dapat diperoleh nilai t hitung $1,277 < t$ tabel 2,051 dan nilai signifikan (sig) $0,212 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa Beban Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

d. Uji t variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dijelaskan bahwa analisis uji t untuk variabel Pelatihan (X4) dapat diperoleh nilai t hitung $2,335 > t$ tabel 2,051 dan nilai signifikan (sig) $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Pelatihan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Hasil Uji F (Serempak)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung $19,277 > F$ tabel 2,73. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara silmutan berpengaruh terhadap variabel dependen.



PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja SDM

Variabel kompetensi berpengaruh secara parsial yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hasil persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan kompetensi (X1) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,147 sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi (X1) mempunyai t hitung sebesar 1,162 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 2,051. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo rendah, maka dalam berkinerja akan cenderung rendah sehingga produktivitas kerja sumber daya manusia juga akan menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hasil perhitungan persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,342 sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,973 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,051. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM

Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hasil persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan beban kerja (X3) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,149 sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja (X3) mempunyai t hitung sebesar 1,277 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 2,051. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berarti beban kerja yang diberikan KSU Anak Mandiri Ponorogo kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja SDM

Variabel pelatihan berpengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hasil perhitungan persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X4) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,315 sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X4) mempunyai t hitung sebesar 2,335 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,051. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang telah diselenggarakan KSU Anak Mandiri Ponorogo dan pengiriman sumber daya manusia untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar telah berjalan dengan baik.



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi

E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496

Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 - 117

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja SDM.

Variabel kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hasil pengujian secara serempak atau uji f mempunyai f hitung sebesar 19,277 yang lebih besar dari f tabel yaitu 2,73. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia KSU Anak Mandiri Ponorogo.

KESIMPULAN

Penelitian ini meneliti seberapa besar pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini, maka kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian adalah :

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai t hitung $1,162 < t$ tabel 2,051, dengan nilai signifikansi sebesar $0,255 > 0,050$.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai t hitung $2,973 > t$ tabel 2,051, dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,050$.

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai t hitung $1,277 < t$ tabel 2,051, dengan nilai signifikansi sebesar $0,212 > 0,050$.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai t hitung $2,335 > t$ tabel 2,051, dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,050$.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan secara serempak terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilihat dari nilai R Square sebesar 0,741. Hal ini berarti pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo sebesar 74,1%, sedangkan sisanya ($100\% - 74,1\% = 25,9\%$) dipengaruhi faktor lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error (e).

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil dari penelitian, maka diperoleh saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi KSU Anak Mandiri Ponorogo

a. Variabel Kompetensi

Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo, agar sumber daya manusia KSU



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi

E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496

Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 - 117

Anak Mandiri Ponorogo semakin berkompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaannya makaperlu diberikan pelatihan sesuai bidangnya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku dimasa yang akan datang.

b. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Pada indikator daya pendorong memiliki nilai paling rendah. KSU Anak Mandiri Ponorogo sebaiknya harus memperhatikan lagi dalam memberikan daya pendorong terhadap sumber daya manusia yang ada seperti memberikan bonus atau mengapresiasi hasil kerja. Sehingga sumber daya manusia yang akan lebih bersemangat untuk bekerja dan harapan, tujuan dapat tercapai.

c. Variabel Beban Kerja

Beban kerja merupakan variabel yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Pada kenyataannya SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo merasa tidak terbebani terhadap tugas pekerjaan dan wewenang yang telah diberikan, akan tetapi untuk menjaga semangat kerja sumber daya manusia yang ada maka perlu diberikan *refreshing* seperti liburan piknik yang diadakan koperasi secara rutin agar sumber daya manusia tidak merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaannya.

d. Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo. Pada indikator peserta memiliki nilai yang paling rendah. Sebaiknya KSU Anak Mandiri Ponorogo dalam menyelenggarakan pelatihan perlu menyiapkan terlebih dulu kualifikasi dari peserta pelatihan tersebut. Maka peserta benar-benar siap untuk mengikuti proses pelatihan, tujuan pelatihan dapat terlaksana, metode dan materi pelatihan dapat tersampaikan dengan baik, sehingga peserta dapat menerima pengetahuan/ materi dari pelatihan tersebut dan dapat di gunakan dalam bekerja.

e. Disarankan pula dalam meningkatkan Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo maka salah satunya dengan cara memperhatikan masalah Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti koperasi yang sejenis sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat dijadikan perbandingan, dan disarankan untuk memperkaya/ menambah ranah penelitian dengan menguji variabel-variabel independen yang belum diuji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Farida, Umi. (2015). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Farida, Umi. Dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM APSS.21*. Semarang: Universitas Diponegoro.



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi
E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496
Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 - 117

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Surabaya: PT Rajavindo Persada.
- Munandar, S. A. (2011). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Santoso, Slamet. (2015). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Langkah Pengelolaan Data*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. (2004). *Statiska Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.