

PENGARUH PELATIHAN DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA USAHA PRODUKSI KOPI MEREK LOK TUNGGUL COFFE)

ABSTRAK

Gusti Andra Perdana¹, Syahrani², Ruzkha Zulfikar³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0780

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 050.407.234

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061.510.808

Email : andrazgtmm@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe dan pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe.

Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu – waktu sampai jumlah sampel (quota) yang diinginkan terpenuhi, instrument penelitian menggunakan kuisisioner, dengan jumlah responden 35 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel Metode Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe, sedangkan variabel Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe. Secara serentak variabel Metode Pelatihan dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe. Dari dua pengujian di atas yaitu Uji t dan Uji f dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe adalah Metode Pelatihan (X1). Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji t di mana besar pengaruh sebesar 0,2873

Kata Kunci : Pelatihan, Upah, Produktivitas Kerja, UMKM

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training on work productivity in the Lok Tunggul Coffee Brand Coffee Production Business and the effect of wages on work productivity in the Lok Tunggul Coffee Brand Coffee Production Business.

The design of this research is quantitative in nature, the type of research used is descriptive research, the sampling technique used in this study is saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sampling in

this study is carried out by accidental sampling, which is a sampling technique that can be done at any time until the desired number of samples (quota) is met, the research instrument uses a questionnaire, with the number of respondents 35 people. The data analysis methods used are validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test using SPSS 22.0 for windows.

The results showed that partially, the variable training method had a positive and significant effect on work productivity in the Lok Tunggul Coffee Brand UMKM, while the wage variable did not significantly affect the work productivity of the Lok Tunggul Coffee Brand UMKM. Simultaneously, the variables of the Training Method and Wages have a positive and significant effect on the Work Productivity of the Lok Tunggul Coffee Brand MSMEs. From the two tests above, namely the t-test and f-test, it can be concluded that of the two variables that have a dominant influence on the Work Productivity of the Lok Tunggul Coffee MSME Brand, the Training Method (X1). This is indicated by the t test value where the effect is 0.2873

Keywords: Training, Wages, Work Productivity, MSME

PENDAHULUAN

Kompensasi atau upah adalah salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi dan menunjang bagaimana karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas. Sebagai contoh apabila nilai upah yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan hasil kinerja karyawan tentu mereka akan melakukan hal yang sama, yaitu dengan melakukan protes kerja

Maka daripada itu pemilik perusahaan baik berskala besar, menengah, maupun kecil harus berkontribusi secara nyata untuk tetap meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan begitu kinerja dan produktivitas juga pasti meningkat. Dengan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang sangat besar seperti keuntungan yang diperoleh pemilik perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya pemberian motivasi, kompensasi, pelatihan kerja dan fasilitas perusahaan yang dapat digunakan karyawan. Dengan terpenuhinya produktivitas kinerja karyawan diharapkan akan membawa perusahaan dapat menjalankan aktivitas secara efisien dan efektif serta dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Pada penelitian ini penulis hanya

akan membahas faktor kompensasi atau upah dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penulis hanya meneliti faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu kompensasi atau upah. Upah adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi (upah) sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan tugas pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe merupakan termasuk usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang penghasil dan pemasaran barang konsumsi (bahan kopi tubruk) yang bekerjasama dengan UMKM sekitar dan distributor-distributor dari perusahaan besar. Selain memasarkan barang, usaha produksi Kopi Merk Log Tunggul Coffe tersebut juga menjalankan usaha dengan memproduksi sendiri yaitu menanam tanaman jenis kopi

pilihan yang produknya dipasarkan ke daerah sekitar Kalimantan Selatan, dan provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Omset yang dicapai dalam setiap tahunnya selama 3 tahun terakhir ini mencapai kurang lebih Rp 2 miliar.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada tenaga kerja Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe di Banjarmasin pada tanggal 9 April 2021, dari 15 tenaga kerja terdapat kurang lebih 8 tenaga kerja Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe yang mengaku masih kurang puas dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga memberikan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga upah yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Adapun fenomena yang muncul dalam situasi penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan yang menurun karena perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan terhadap karyawannya sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja dari karyawan tersebut, terkadang karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja karena perlu adanya pelatihan yang lebih, diberikan perusahaan. sehingga karyawan bisa optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan sangat penting karena pada karyawan baru maupun karyawan lama.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe)”**

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis

adalah analisis kuantitatif. Populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan pekerja lepas di Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe yang berjumlah 35 karyawan. Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden maka seluruh populasi yang ada di perusahaan Usaha Produksi Kopi Merk Lok Tunggul Coffe tersebut diambil secara keseluruhan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable terikat yang di proksikan dengan Produktivitas kerja merupakan hasil output dari kinerja karyawan UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe, seperti kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu, berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam berbagai tugas, dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas Kerja ini bisa mempengaruhi output dari hasil kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang menyatakan persetujuannya sebesar 45,71% untuk item pertanyaan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, artinya karyawan UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe sudah sesuai dengan keinginan pimpinan.

Sementara untuk hasil prosentase yang sangat rendah yaitu pada item pertanyaan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dimana jawaban responden sangat tidak setuju 17,35%. Hal ini menunjukkan karyawan kurang percaya diri dalam menunjukkan kemampuan potensi diri sendiri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Variabel bebas yang diproksikan dengan Metode Pelatihan dan Upah, menunjukkan untuk variable X1 Metode

Pelatihan yaitu suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan atau keahlian dari sumber daya manusia. Dari 10 item pertanyaan yang diajukan, prosentase yang tinggi di tunjukkan dalam soal “Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan” dimana jawaban sangat setuju sebesar 42,86%. Sementara untuk prosentase terendah untuk jawaban sangat tidak setuju di tunjukkan pada item pertanyaan “Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secara mendalam” yaitu sebesar 14,29%. Hal ini menunjukkan metode pelatihan yang paling efektif adalah pelatihan dengan cara *on the job training* dimana melatih seorang karyawan untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya, maka dari itu respon dari jawaban mendapatkan prosentase terbesar. Berbanding terbalik dengan pertanyaan nomor 2 yang memperoleh prosentase terendah, hal ini menunjukkan pemberian pelatihan secara materi tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Variabel bebas yang di proksikan Upah atau insentif yaitu besarnya imbalan yang diberikan per bulan dalam satuan rupiah, menunjukkan jawaban sangat setuju dengan prosentase tertinggi sebesar 37,14% untuk item pertanyaan “Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup”, dan untuk prosentase terendah yaitu 8,16% jawaban sangat tidak setuju dengan item pertanyaan “Upah yang diberikan perusahaan telah disamakan dengan upah di perusahaan lain yang sejenis”. Hal ini menunjukkan upah yang diberikan oleh UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe sudah memenuhi standar UMKM sejenis.

1. Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin

baik metode pelatihan yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Metode Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui sepuluh indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang metode pelatihan secara teoritis, praktik, pelaksanaan penerapannya, kecapan instruktur, dan fasilitas dalam pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikansi positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan akan mampu mendorong meningkatnya produktivitas karyawan dalam meningkatkan produktivitas UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe.

2. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Upah yang efektif dapat diukur melalui enam indikator dalam kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang kompensasi yang diperoleh karyawan perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Upah yang diberikan perusahaan memiliki dampak positif dan negatif terhadap produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang disesuaikan kemampuan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan akan memacu semangat kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas mereka pada waktu yang akan mendatang. Dampak buruknya akibat pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan semangat kerja karyawan dan tidak jarang diwarnai

dengan aksi demo dan pemogokan kerja, bahkan dampak terburuk adalah kehilangan karyawan

PENUTUP

Secara parsial variabel Metode Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe, sedangkan variabel Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe.

Secara serentak variabel Metode Pelatihan dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe

Dari dua pengujian di atas yaitu Uji t dan Uji f dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja UMKM Kopi Merk Lok Tunggul Coffe adalah Metode Pelatihan (X1). Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji t di mana besar pengaruh sebesar 0,2873.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFPE.

Armstrong, M., dan Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th edition*. United Kingdom: Kogan Page.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Damanik, S. (2016). *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. LDSS Publishing UU No. 13 tahun 2003 .

Dessler, G. (2013). *Human resource management*. England: Pearson Education Limited.

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh Jilid Dua*. Jakarta: Indeks.

Dewi, V. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis vol.2, no.2, 2014* , 230-244.

Dhermawan, AANB, Sudibya, IGA, Utama, IWM. (Agustus 2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan vol.6, no.2* .

Haiyun. (2015). Peran Pendidikan dan Pelatihan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Masa Kini Mandiri Harian Umum Lampung Post). *IAIN Raden Intan Lampung* .

Hakim, A. (Juli 2014). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah. *JRBI Vol.2, No.2* , 165-180.

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, N. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speker Aktif Arafah Elektronik Didesa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus. *Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang* .
- Jackson, SE, Schuler, RS, Werner, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Karimah, E. (2016). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Depok* .
- KBBI. (2011). <http://kbbi.web.id/pusat>. Retrieved Maret 21, 2021, from Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online].
- Kencana, S. I. (2016). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Perca.
- KEP-726/MEN/2000, P. M. (2012). Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21. *Jurnal "Otonomi"* , Januari, vol.12, no.1.
- Kreitner, R. &. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCormick, J. E. (2013). *Industrial Psychology, 6th Edition*. New-Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Mondy, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Satu Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. d. (2016). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PER-01/MEN/1999, P. M. (2012). Tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi . *Jurnal "Otonomi"* , Januari, vol.12, no.1 .
- PER-01/MEN/1999, P. M. (2012). Tentang Upah Minimum. . *Jurnal "Otonomi"* , Januari, vol.12, no.1.
- Purnama, D. (2012). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tulungagung'. *Jurnal "Otonomi"* , Januari, vol.12, no.1.

Rifa'i Vheital, Ella Jauvani Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Schuler, RS & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. (2019). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.

Sikula, A. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Tambunan, T. (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia : Isu-Isu Penting*. Jakarta: LP3ES.

Widodo. (2015). *paya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi*. *urnal Manajemen Teknologi, 13(2)* .

Yamoah, E. (2013). *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. *Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies*. Retrieved