

Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan

Ahmad Abdul Muiz

Universitas PGRI Semarang

Efriyani Sumastuti

Universitas PGRI Semarang

Raully Sijabat

Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur, Kota Semarang

Korespondensi penulis : muiez1945@gmail.com

Abstract. Expanding work productivity should be possible with different interesting methodologies and strategies by immediately addressing HR in the best way to build their proficiency and viability as an asset in the association. The results of the creation of Kalungguh batik sarong UMKM in Pekalongan in 2021 and 2022 are experiencing a downturn. This shows that there are still problems related to representative work efficiency so that they have not met organizational goals. This examination uses clear quantitative exploration techniques. Quantitative techniques, more specifically by testing existing speculations to trace the reality of these theories. Data collection methods used are literature and questionnaires. The results of this study indicate that leadership has a negative and not significant effect on the work productivity of the UMKM Batik Sarong in Pekalonga. Meanwhile, incentives, motivation, work environment and training have a positive and significant effect on the work productivity of the UMKM Sarung Batik Pekalongan.

Keywords: Work Productivity, UMKM, Increased Productivity

Abstrak. Memperluas produktivitas kerja harus dimungkinkan dengan metodologi dan strategi menarik yang berbeda dengan cara segera menangani SDM dengan cara terbaik untuk membangun kemahiran dan kelangsungan hidup mereka sebagai aset dalam asosiasi. Hasil kreasi pada UMKM sarung batik Kalungguh di Pekalongan Tahun 2021 dan 2022 Mengalami Keterpurukan. Hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan terkait efisiensi kerja representatif sehingga belum memenuhi tujuan organisasi. Pemeriksaan ini menggunakan teknik eksplorasi kuantitatif jernih. Teknik kuantitatif, lebih spesifiknya dengan menguji spekulasi-spekulasi yang ada untuk menelusuri realitas teori-teori tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan. Sedangkan insentif, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, UMKM, Peningkatan Produktivitas

LATAR BELAKANG

SDM merupakan faktor fundamental dalam menjalankan suatu organisasi di tengah arus globalisasi yang sedang berlangsung. Upaya harus dilakukan untuk mendorong SDM yang ada agar berkontribusi secara ideal dalam mencapai tujuan (Retnoningsih & Risnawati, 2020). Meningkatnya peran manajemen dalam suatu organisasi telah membawa pertimbangan yang lebih luas mengenai pentingnya faktor aset manusia dalam organisasi. Aset yang dikelola dengan baik akan mempengaruhi baik baiknya efisiensi kerja orang-orang dan

perkumpulan dalam organisasi yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja perwakilan dalam suatu organisasi.

Peningkatan produktivitas yang progresif harus dapat diwujudkan dengan berbagai sistem dan prosedur yang efektif serta metode yang cepat dalam mengelola SDM, bagaimana membangun kapabilitas dan kepraktisan sebagai sumber daya dalam afiliasi. (Sedarmayanti, 2016). Produktivitas kerja adalah cara untuk memberikan atau memperluas hasil tenaga kerja dan produk yang paling ekstrim melalui keberhasilan pemanfaatan aset. Efisiensi kerja yang representatif dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk dorongan, inspirasi, tempat kerja, gaya inisiatif dan persiapan pekerjaan (Suwendra, 2016).

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas adalah gagasan yang menggambarkan hubungan antara hasil (berapa banyak tenaga kerja dan produk yang diciptakan) dan aset (ukuran pekerjaan, modal, tanah, dll) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Gagasan produktivitas sangat terkait dengan sejauh mana suatu siklus menghasilkan hasil dengan mengonsumsi sumber informasi tertentu. Efisiensi adalah proporsi antara informasi dan hasil dengan penekanan pada pertimbangan pada hasil yang diciptakan oleh suatu interaksi, umumnya perpaduan dapat digunakan untuk memberikan tingkat hasil tertentu. Produktivitas adalah sejauh mana manfaat korespondensi memberikan hasil. Produktivitas juga digambarkan sebagai jarak antara informasi dan hasil, dengan penekanan pada hasil yang dilakukan melalui korespondensi (Sunyoto, 2012)

Motivasi kerja merupakan suatu pelipurlara untuk membimbing bawahan agar bekerja dengan penuh manfaat sehingga dapat memahami tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2007). Selain motivasi, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah insentif. insentif pada umumnya dilakukan sebagai suatu metodologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi dengan memanfaatkan cara berperilaku para perwakilan yang pada umumnya bekerja tidak efektif atau tidak ideal. Motivator yang didapat oleh perwakilan adalah sesuatu yang harus menjadi fokus organisasi. Besar kecilnya insentif yang didapat oleh perwakilan dapat mempengaruhi kepercayaan diri pekerja. Dengan memberikan motivasi yang tepat dan strategi kerja yang baik, nantinya siklus kerja asosiasi dapat berjalan sesuai tujuan asosiasi. (Dwijyanthi, 2013).

Lingkungan kerja adalah bagian penting dari organisasi dewan. Bagi organisasi, tempat kerja mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Tempat kerja adalah tempat

pengiriman barang-barang organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada semua peralatan dan bahan yang digunakan, iklim umum di mana seseorang bekerja, cara mereka bekerja, dan rencana kerja individu dan kelompok. (Sedarmayanti, 2016).

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kode aktivitas yang diterapkan pada seseorang yang berupaya memengaruhi cara berperilaku kelompoknya (Hamsal, 2021). Gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan dan mencapai tujuan hierarki, nilai-nilai, dan kenyamanan sebagai pemimpin (Mukmin, 2019).

Selain itu Pelatihan kerja juga mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pelatihan merupakan rangkaian latihan individu untuk mengembangkan lebih lanjut kemampuan dan informasi secara efektif sehingga dapat dilaksanakan dengan baik di bidangnya. Pelatihan adalah pertemuan informatif yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ada sesuai standar (Widodo, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Utarinasari, D., dan Silitonga, W.S.H. (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. Mengingat dampak percakapan dan spekulasi yang diajukan pencipta, cenderung diasumsikan bahwa hubungan antara (X_1) dan (X_2) hanya berdampak sebesar 0,9%. Hal ini menunjukkan bahwa motivator yang diberikan kepada perwakilan tidak memberikan perbedaan (*feeble impact*) terhadap gaya inisiatif masih belum berdaya di PT. Nipres. Namun demikian, faktor motivator sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap faktor inspirasi kerja, terbukti dengan adanya pengaruh sebesar 90,01% terhadap konsekuensi dari informasi yang ditangani. (Utarinasari & Silitonga, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang realistis. Teknik kuantitatif, secara eksplisit dengan menguji hipotesis yang ada untuk menemukan kebenaran teori tersebut (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 70 karyawan pada UMKM sarung batik kalungguh di Pekalongan. Sedangkan sampel diambil dari seluruh populasi.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan kepustakaan. Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan oleh para ilmuwan untuk menyelidiki objek yang ingin memberikan reaksi sesuai dengan kebutuhan (Bawono, 2006). kepustakaan adalah suatu teknik yang dilakukan oleh para ahli dengan cara mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang

berhubungan dengan pokok atau persoalan yang sedang dikaji untuk mendapatkan data, informasi, dan premis hipotetis dari berbagai tulisan, referensi, laporan penelitian, makalah logis, postulat, dan sebagainya. dll.

Berikut ini merupakan pedoman penskoran dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan:

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t secara fundamental menunjukkan seberapa jauh pengaruh faktor-faktor bebas secara otonom terhadap variabel dependen, pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Ketika $> 0,05$ maka H_0 diakui, sedangkan jika $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dari uji t dengan bantuan program SPSS 26..

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.529	.599
	Pemberian insentif	.595	.012
	Motivasi	2.753	.008
	Lingkungan kerja	1.731	.004
	Kepemimpinan	-1.402	.166
	Pelatihan	3.332	.001

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Primer diolah 2023

Uji f digunakan untuk menentukan apakah faktor bebas pada dasarnya mempengaruhi variabel reliabel secara bersamaan (sementara) (Ghozali, 2013). Uji f mempunyai syarat apabila harga Sig $> 0,05$ maka spekulasi tersebut dianggap sah. Hal ini menunjukkan bahwa

semua faktor independen/bebas mempengaruhi variabel dependen/bawahan. Jika nilai Sig > 0,05 maka spekulasi tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen atau bawahan tidak dipengaruhi secara bersamaan oleh faktor otonom atau bebas.

Tabel 3 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1429.799	5	285.960	39.848	.000 ^b
	Residual	459.286	64	7.176		
	Total	1889.086	69			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X5, Total X3, Total X4, Total X1, Total X2						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil dari uji f, diperoleh nilai f determinasi sebesar 39,848 dan tingkat kepentingan sebesar 0,000 seperti terlihat pada tabel 3. Model relaps menunjukkan bahwa pemberian motivator, inspirasi, tempat kerja, wewenang dan persiapan semuanya berdampak pada efisiensi kerja mengingat fakta bahwa tingkat kepentingannya lebih sederhana dari 0,05.

1. Pengaruh Pemberian insentif terhadap produktivitas

Dilihat dari pengujian relaps dapat dilihat bahwa variabel pemberian insentif menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,012 dan nilai t-hitung sebesar 0,595. Nilai besarnya lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kekuatan motivasi mempengaruhi yang berarti terhadap efisiensi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat objektif dalam hal memberikan penghargaan untuk karyawan dalam bentuk uang karena pemberiannya berdasarkan produktivitas yang dicapai oleh karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan pengujian relaps, dapat dilihat bahwa variabel Inspirasi menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,008 dan nilai t-hitung sebesar 2,753. Nilai besarnya lebih kecil dari 0,05. H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan menurun. motivasi yang ada dalam diri dapat meningkatkan efisiensi kerja perwakilan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong untuk lebih

meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas

Dilihat dari pengujian relaps, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,004 dan nilai t-hitung sebesar 1,731. Nilai besarnya lebih kecil dari 0,05. H3 diakui karena nilai kritisnya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di UMKM sangat baik dan nyaman bagi karyawannya. lingkungan yang positif sangat baik untuk meningkatkan efisiensi kerja yang representatif. Sehingga menyebabkan perwakilan merasa senang, ikut serta dalam pekerjaannya, menggerakkan pekerja untuk menyelesaikan yang terbaik dan menyelesaikan semua tugas dengan segera. Hal ini dapat menghemat banyak waktu dan lebih bermanfaat.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas

Berdasarkan pengujian relaps dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan nilai kritis se besar 0,166 dan nilai t- hitun g s ebesa r -1,402. Nil ai besarnya le bih dari 0,05. H4 diabaikan k arena nil ainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada UMKM Sarung Batik ini masih sangat minim, karena UMKM ini adalah UMKM yang dikelola perorangan dan memperkerjakan keluarganya sehingga kepemimpinan yang ada di UMKM kurang bagus.

5. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Dilihat dari pengujian relaps, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,001 dan nilai t-hitung sebesar 3,332. Nilai besarnya lebih penting dari 0,05. H5 diakui karena nilai kritisnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan ini semua sudah ikut pelatihan, karena pemilik UMKM ini selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya agar kualitas dan produksi Sarungnya bagus dan karyawan juga memiliki ketrampilan yang sangat bagus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan. Sedangkan insentif, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka pemilik UMKM harus memberikan insentif dengan merata dan sesuai dengan produktivitas kerja karyawannya. Meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas meningkat lebih baik lagi. Tidak hanya itu lingkungan kerja harus lebih diutamakan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Pemilik UMKM harus lebih memiliki struktur organisasi yang baik dalam suatu usaha, karena kepemimpinan yang baik juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang sudah diterapkan di UMKM ini harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawannya memiliki wawasan tentang pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto. (2018). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Economia*, 9.
- Dwijayanthi, D. M. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas UDayana*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2.
- Hasibuan, M. (2007). Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mukmin, d. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3.
- Retnoningsih & Risnawati. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Caps.
- Suwendra. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manajemen*.
- Utarinasari & Silitinga. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.