

Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT *Home Credit* Di Kota Batam

Rahman Hasibuan¹, Ferry M. Manalu,² Siti Arbiyanti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
e-mail : rahmanhasibuan65@gmail.com¹, ferry_manalu@rocketmail.com²,
arbiyantisiti@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT *Home Credit* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, beban kerja, pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT tersebut. Untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 53 orang, yang di ambil berdasarkan Teknik sensus (*non probability sampling*) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel pada suatu penelitian dengan memperhatikan beberapa aspek yang mendukung. Teknik pengujian instrument dilakukandengan 2 cara, yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabelits. Sedangkan untuk Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T sebagai uji parsial dan uji F sebagai uji secara simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa, 1) variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, 2) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 4) variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan uji F secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 53,5%, sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang mendukung tapi pada penelitian ini tidak dimasukan dikarenakan keterbatasan pada peneliti dalam melakukan penelitian.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, pelatihan kerja, produktivitas kerja

ABSTACT

This research was conducted at PT Home Credit which aims to determine how much influence competence, motivation, workload, job training have on employee productivity at the PT. For the sample in this study as many as 53 people, which were taken based on the census technique (non-probability sampling), namely the entire population was sampled in a study by taking into account several supporting aspects. The instrument testing technique is carried out in 2 ways, namely using a validity test and a reliability test. As for the data analysis technique using multiple linear regression analysis. To test the hypothesis using the T test as a partial test and the F test as a simultaneous test. The results of the t-test showed that, 1) the competence variable had no effect on performance, 2) the motivation variable had a significant effect on work productivity, 3) the workload variable had no effect on performance, 4) the job training variable had no effect on work productivity. Meanwhile, the F test simultaneously shows that there is an influence between competence, work motivation, workload, and job training on work productivity. The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 53.5%, while the remaining 46.5% is influenced by other supporting variables but in this study it was not included due to limitations on researchers in conducting research.

Keywords: competence, work motivation, workload, job training, work productivity

PENDAHULUAN

PT *Home Credit* Indonesia merupakan perusahaan pembiayaan yang memberikan layanan pembiayaan didirikan tahun 1997, PT *Home Credit* Indonesia merupakan induk perusahaan dari PT *Home Credit* Kota Batam berdomisili di Batam dan sudah berdiri sejak 2013, berlokasi di Kompleks Ruko *The Summer*, JL. Raja Isa, Kelurahan Teluk Tering, Kecamatan Batam Kota. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini adalah jasa. Perusahaan juga telah bekerja sama dengan OJK (Otoritas Jasa Keuangan).

Sumber daya dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting, yakni untuk bisa tercapainya suatu tujuan perusahaan. dalam hal ini sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan yaitu mereka yang ikut serta atau terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level terendah hingga level paling atas, walaupun terdapat perbedaan level, tetapi seluruh sumber daya manusia di perusahaan tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya suatu tujuan perusahaan. PT *Home Credit* Kota Batam memiliki sumber daya manusia sebanyak 53 orang karyawan dalam melakukan aktivitas kerja yang dilakukan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan *Home Credit* Kota Batam adalah kompetensi karyawan terkait dengan pengetahuan, keterampilan masih kurang sehingga membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan patokan yang penting selesai dan di luar SOP dan perilaku atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan masih kurang. Selain itu, adapun permasalahan lainnya yang terjadi pada karyawan *Home Credit* Kota Batam adalah Motivasi kerja karyawan tidak ada, di karenakan karyawan sangat merasa tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak ada wewenang untuk karyawan dalam perusahaan untuk bisa mengajukan pendapat untuk menghadapi permasalahan yang terjadi pada saat bekerja. Masalah beban kerja yang terjadi di perusahaan *Home Credit* Kota Batam adalah adanya masalah personal atau masalah pribadi antar karyawan, kurang mau untuk melakukan kerja sama untuk keputusan terbaik, serta penguasaan mengenai operasional kerja antara karyawan yang tidak sama rata.

Kondisi produktivitas kerja karyawan PT *Home Credit* Batam tidak banyak, namun ada yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar Operasional Kerja perusahaan yang telah ditetapkan, masih ada karyawan yang tidak menggunakan standar operasional kerja dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan konsumen atau yang tidak langsung. Hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan untuk seorang karyawan dari pihak Perusahaan, pelatihan bagi karyawan yang paling dasar seperti memperkenalkan lingkungan kerja dan penjelasan tentang semua pekerjaan yang harus dikerjakan dilakukan perusahaan namun pelaksanaan yang kurang maksimal, yang membuat karyawan tidak mengetahui tentang kemampuan bekerja, kompetensi kerja, produktivitas kerja, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal.

METODOLOGI PENELITIAN

Dari penelitian populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang menarik untuk diteliti yang mana meneliti berniat untuk menyelidikinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT *Home Credit* Batam yang berjumlah 53 karyawan. Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan Teknik metode sensus. Sensus adalah Teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang.

Penelitian kuantitatif merupakan Metode penelitian yang dipakai didalam penelitian ini. Sebuah penelitian yang menjadipenelitian kuantitatif, yang digunakan disini untuk mendapatkan data adalah kuisisioner. kuisisioner dipakai sebagai bahan untuk meneliti dan

megkaji pada populasi atau sampel yang telah di tentukan. Teknik pengambilan sampel

biasanya dilaksanakan secara random dan acak, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistics* dengan maksud untuk menguji dan mengukur hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini. regresi linier adalah instrumen yang dipakai atau di gunakan di dalam Penelitian ini. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Obyek Peneliitian

PT *Home Credit* Indonesia merupakan perusahaan pembiayaan yang memberikan layanan pembiayaan bagi pelanggan yang berbelanja secara online maupun offline. juga menyediakan pembiayaan bagi pelanggan. Didirikan tahun 1997, PT *Home Credit* Indonesia (selanjutnya disebut "*Home Credit*") beroperasi dibawah izin usaha sebagai perusahaan pembiayaan dengan izin tertanggal 9 November 2012, Keputusan Menteri Keuangan KEP-628/KM.10/2012. alamat lengkap dari kantor cabang *Home Credit* di kota Batam *Kompleks Ruko The Summer*, Blok A2 NO 2B&5 Jl.Raja Isa (Seberang Kantor Lembaga Adat Melayu) Kelurahan Teluk Tering, Kecamatan Batam Kota Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

B. Profil Responden

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin, di ketahui bahwa dari 53 responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki laki sebanyak 29 orang atau 54,7% dan perempuan sebanyak 24 orang atau 45,3%, sedangkan untuk Pendidikan trakhir, untuk pendidikan trakhir SMA sebanyak 25 orang atau 47,2%, jenjang D3 sebanyak 6 orang atau 11,3%, jenjang S1 sebanyak 20 orang atau 37,7%, sedangkan jenjang S2 sebanyak 2 orang atau 3,8%.

C. Pengujian Insterumen Penelitian

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuisisioner pada penelitian ini layak digunakan untuk melakukan sebuah penelitian, yaitu dengan melihat hasil uji vaiditas dan reliabelitas dengan menggunakan aplikasi SPSS

Dari pengujian validitasi pada insterumen dalam penelitian ini menunjukkan semua item pertanyaan didapatkan hasil r hitung $>$ r table , dengan margin eror $\alpha=0.05$ dan nilai r tabelsebesar 0.2706. Dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y di nyatakan valid. Pada peneltian ini, masing-masing variabel memiliki 10 item pertanyaan, yang artinya total pertanyaan keseluruhan yaitu sebanyak 50 pertanyaan.

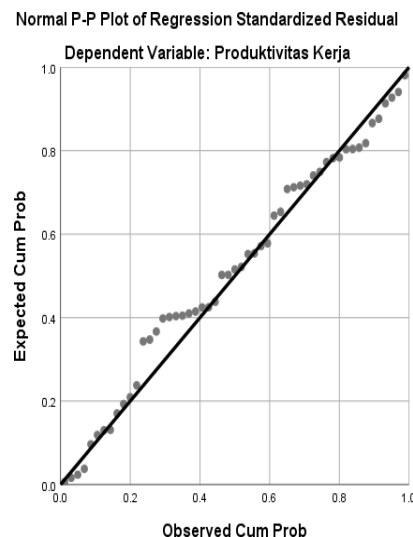
Tabel 1
Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi Kerja	0,850	Reliable
Motivasi Kerja	0,866	Reliable
Beban Kerja	0,864	Reliable
Kompensasi Kerja	0,848	Reliable
Produktivitas Kerja	0,833	Reliable

Tabel di atas memperlihatkan *cronbrach's alpha* semua variabel X1,X2,X3,X4 dan Y diatas 0,60 yaitu R alpha kompetensi 0,850, motivasi 0,866, beban kerja 0,864, kompetensi kerja 0,833 dan produktivitas kerja 0,833. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji tersebut di yatakan reliabel. Sehingga seluruh variable yang di ajukan pada penelitian ini layak digunakan sebagai variable penelitian.

D. Pengujian Asumsi Klasik

Terlihat daripada hasil uji asumsi klasik yang telah diukur dan dihitung menggunakan spss 22 adalah terdapat Uji Normalitas dari sebuah data, Uji Multikolinieritas dari sebuah data, dan juga Uji Heteroskedasitas dari sebuah data yang termasuk kedalam uji asumsi klasik. Berikut hasil uji pada SPSS 22.



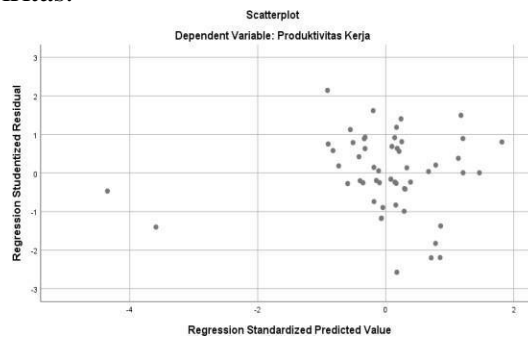
Gambar 1
Pengujian Normalitas

Dari gambar diatas dapat dilihat penyebaran plot membentuk garis sepanjang diagonal 45°. Dapat disimpulkan semua variabel berdistribusi normal.

Tabel 3
Pengujian Mulrikolinieritas

Variabel	VIF
Kompetensi Kerja	2.448
Motivasi Kerja	2.915
Beban Kerja	3.499
Pelatihan Kerja	3.232

Dari tabel diatas, ditampilkan nilai *Tolerance* sebesar 1,008 kurang dari 10 dan nilai VIF nya sebesar 0,992 lebih besar dari 10% (0,10), dapat disimpulkan semua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieiritas.



Gambar 2
Uji heteraskedestisitas

Berdasarkan gambar, dilihat bahwa sebaran titik-titik diatas dan dibawah 0 di sumbu y dan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T terhadap Variabel X1

Tabel 4
Uji T variable X1

t	Sig.
1,079	0,286

X1 terhadap Y dengan t hitung < t tabel atau $1,079 < 1,675$ dan nilai sig $0,286 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kartawan PT *Home Credit* di Kota Batam.

Hasil Uji T terhadap Variabel X2

Tabel 5
Uji T variable X2

t	Sig.
3,079	0,003

X₂ terhadap Y dengan t hitung > t tabel atau 3,079 > 1,675 dan nilai sig 0,003 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT *Home Credit* di Kota Batam.

Hasil Uji T terhadap Variabel X3

Tabel 5
Uji T variable X3

t	Sig.
0,506	0,615

X3 terhadap Y dengan t hitung < t tabel atau $0,506 < 1,675$ dan nilai sig $0,615 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kartawan PT *Home Credit* di Kota Batam.

Hasil Uji T terhadap Variabel X4

Tabel 5
Uji T variable X4

t	Sig.
0,489	0,627

X4 terhadap Y dengan t hitung < t tabel atau $0,489 < 1,675$ dan nilai sig $0,627 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kartawan PT *Home Credit* di Kota Batam.

Hasil Uji F

Tabel 6 Uji F

t	Sig.
15,955	0,000 ^b

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau $15,955 > 2,55$ dan besarnya nilai signifikansi uji F adalah 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang mengandung makna ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja (X1), motivasi kerja (X2), beban kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT *Home Credit* di Kota Batam.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.535	3.53815

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dapat di simpulkan besarnya pengaruh kompetensi kerja (X1), motivasi kerja (X2), beban kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT *Home Credit* di Kota Batam secara simultan adalah 0,535 atau 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.011	4.028		2.237	.030
Kompetensi Kerja	.158	.147	.160	1.079	.286
Motivasi Kerja	.435	.141	.497	3.079	.003
Beban Kerja	.082	.161	.090	.506	.615
Pelatihan Kerja	.082	.168	.083	.489	.627

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Kesimpulan dari gambar diatas yaitu:

- Konstanta sebesar 9,011 berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya kompetensi kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), beban kerja (X₃), dan pelatihan kerja (X₄), maka besarnya produktivitas kerja (Y) adalah 9,011.
- Koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X₁) sebesar 0,158 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kompetensi kerja (X₁) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,158 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,435 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,435 satuan.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X₃) sebesar 0,082 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja (X₃) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,082 satuan.
Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₄) sebesar 0,082 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel pelatihan kerja (X₄) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,082 satuan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT *Home Credit* Cabang Batam dengan melihat hasil t hitung > t

tabel atau $3,079 > 1,675$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$. Untuk variabel independen lainnya dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dikarenakan t hitung lebih kecil dari t tabel pada masing-masing variabel tersebut.

Sedangkan untuk uji F atau uji simultan, dihasilkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $15,955 > 2,55$ dan besarnya nilai signifikansi uji F adalah $0,000$ dan lebih kecil dari $0,05$, yang artinya variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, beban kerja, pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT *Home Credit* Indonesia Cabang Batam.

Untuk besaran pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT *Home Credit* di Kota Batam secara simultan adalah $0,535$ atau $53,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $46,5\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah diharapkan kepada pimpinan PT *Home Credit* cabang Batam untuk selalu menjaga serta meningkatkan motivasi kerja, memperkejakan karyawan sesuai dengan kompetensinya, memberikan beban kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan, dan memberikan pelatihan kerja agar terciptanya karyawan yang berkompeten.

Sedangkan saran untuk seluruh karyawan PT *Home Credit* untuk dapat selalu memahami kompetensi kerja karyawan di PT *Home Credit* agar produktivitas karyawan semakin lebih baik, menjaga motivasi kerja agar produktivitas perusahaan selalu konsisten, diharapkan seluruh karyawan dapat menyelesaikan beban kerja di PT *Home Credit* agar produktivitas perusahaan terjaga, selalumengikuti pelatihan kerja yang ada demi terciptanya karyawan yang lebihberkompeten untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Gorda, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Karyawan Pada PT Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Volume VIII*, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106. Makassar: UNHAS
- Komarudin, A. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Minarsih, Maria Magdalena. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Bumi Aksara
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Putri, Sekar W. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Diponegoro Jurnal*
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rukmini. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sambira, M. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perhubungan Buton. (Program Pasca Sarjana Universitas Halu Oleo Kendari).
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Widodo, Suparno E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wilson Bangun. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga