

PENGARUH KOMPTENSI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI PEMODERASI

Alfiyatul Jannah¹, Rifda Nabila²

Correspondence address: afyj.aj@gmail.com¹
Universitas Islam Negeri Salatiga^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas di UMKM Singkong Keju Argotelo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo yang berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh untuk pemilihan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Moderate Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan setelah menambahkan variabel religiusitas sebagai pemoderasi, dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada UMKM Singkong Keju Argotelo untuk fokus pada program pengembangan karyawannya agar produktivitas kerja dapat terus mengalami peningkatan.

Kata kunci: *kompetensi; pengembangan; sumber daya manusia; produktivitas; religiusitas*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, keadaan perekonomian juga terus mengalami peningkatan yang menyebabkan semakin ketatnya persaingan antar pelaku usaha yang dapat dibandingkan satu sama lain. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus mempertimbangkan aspek kualitas sekaligus meningkatkan produktivitas sumber dayanya. Produktivitas SDM merupakan tingkat kapasitas tenaga kerja untuk menghasilkan produk (Aisyah et al., 2021). Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, Subiyanto & Septyarini (2021) menjelaskan produktivitas tenaga kerja merupakan peningkatan produksi dimana terdapat perbandingan yang baik dari *output* dan *input*.

Karena pentingnya produktivitas, maka tuntutan terhadap SDM menjadi sangat tinggi, misalnya diperlukan suatu kompetensi yang mumpuni yang harus dimiliki karyawan (Rohmat, 2020). Menurut Robbins dalam penelitian Eksan & Dharmawan (2020) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas atau kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Rohmat (2020) juga menyatakan jika SDM dalam suatu perusahaan mempunyai kompetensi yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan tugas mereka, maka sumber daya yang terlibat akan dapat melakukan pekerjaan dengan kapasitas terbaiknya. Hal ini diperkuat oleh riset dari Subiyanto & Septyarini (2021) yang memberikan penjelasan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun Aisyah et al., (2021) mengemukakan bahwa dalam temuannya kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Selain kompetensi, diperoleh aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu pengembangan SDM. Ricky Gunawan (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja, selain itu juga untuk membantu karyawan agar siap menghadapi perubahan di tempat kerja yang disebabkan atas munculnya teknologi baru atau pasar produk baru. Berdasarkan hal tersebut, tingkat produktivitas kerja akan dipengaruhi secara positif dengan adanya pengembangan SDM yang baik. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Dedipo & Monoarfa (2020) yang menerangkan bahwa pengembangan SDM dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian Nur Kholifah (2022) menjelaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, aspek lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu religiusitas. Menurut Heriningsih & Sudaryati (2019) suatu keyakinan terhadap suatu agama dapat menimbulkan sikap atau kesadaran beragama. Oleh karena itu, religiusitas adalah keadaan yang mendorong manusia untuk bertindak sesuai dengan tingkat ketaatan beragamanya Andrianary & Antoine (2019). Nizar (2015) menjelaskan bahwa religiusitas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu diharapkan dengan mengembangkan pola religiusitas terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas para pekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Purwati (2016) yang mengungkapkan bahwa religiusitas mampu memoderasi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut masih dapat ditemukan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut lagi untuk memperkuat teori yang ada. Selain itu, adapun kebaruan atau novelty dalam penelitian ini yaitu peneliti menambahkan variabel islam berupa religiusitas sebagai pemoderasi terhadap pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan.

TEORI DAN HIPOTESIS

Resource Based View (RBV) Theory

RBV merupakan manajemen bisnis atau sebagai alat yang dipergunakan untuk mengetahui sumber daya strategis perusahaan. Strategi bisnis ini berfokus pada penciptaan dan perolehan sumber daya dengan keterampilan signifikan yang akan sulit atau mungkin tidak akan ditiru oleh para pesaing (Muharam, 2017). RBV menempatkan fokus pada keputusan strategis yang dibuat perusahaan untuk memaksimalkan SDM, mengidentifikasi, mengembangkan, mengelola, dan menggunakan sumber daya utama agar dapat meningkatkan nilai perusahaan (Elya Dasuki, 2021). Strategi ini memprediksi bahwa beberapa sumber daya penting akan memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan. Namun, sebuah perusahaan akan mencapai hasil yang terbaik jika memiliki sumber daya terbaik dan yang paling tepat untuk bisnis dan rencananya. Menurut konsep ini, kompetensi inti perusahaan atau organisasi membentuk fondasi keunggulan kompetitifnya, berfungsi sebagai kunci untuk mendapatkan keunggulan strategis, dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh laba diatas rata-rata (Muharam, 2017).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas umumnya menunjukkan perbandingan atas hasil yang dicapai dengan jumlah total sumber daya yang dikonsumsi. Rohmat (2020) juga menjelaskan bahwa produktivitas menggambarkan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk menghasilkan barang dan jasa sebanyak mungkin. Produktivitas juga merupakan kapasitas untuk menggunakan berbagai sumber daya atau elemen produksi yang berbeda untuk menghasilkan barang maupun jasa, dengan tujuan meningkatkan output perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Subiyanto & Septyarini, 2021). Sehingga dapat disimpulkan kemampuan seorang pekerja untuk dapat menghasilkan barang relatif terhadap input yang digunakan berasal dari tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Ketika seorang karyawan di suatu perusahaan atau instansi mampu menghasilkan barang dengan cepat dan sejalan terhadap tujuan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut dikatakan produktif (Eksan & Dharmawan, 2020).

Kompetensi

Kompetensi kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya yang membutuhkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang berpegangan pada kriteria yang telah ditetapkan (Eksan & Dharmawan, 2020). Sedangkan Luki & Nazmi (2021) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang bergantung pada kemampuan, informasi, dan bantuan mentalitas pekerja yang diutuhkan pada pekerjaan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berarti ciri-ciri kepribadian yang mencerminkan kekuatan, pengetahuan, pengalaman, keahlian, serta semua bentuk modal pribadi karyawan lainnya (Rohmat, 2020).

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan pertumbuhan keterampilan yang dapat melampaui apa yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kapasitas bekerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bervariasi (Kandou, 2015). Rohmat (2020) juga menjelaskan bahwa pengembangan merupakan kegiatan yang diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan serta mencapai keberhasilan organisasi. Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai serangkaian tindakan terencana dan sistematis yang diambil oleh perusahaan untuk memberi kesempatan kepada karyawannya memperoleh keterampilan yang dibutuhkan agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa mendatang (Putra & Sobandi, 2019).

Religiusitas

Religiusitas adalah kemampuan untuk mengadaptasi dan mengasimilasi nilai keagamaan ke dalam kehidupan seseorang, dimana hal tersebut terlihat dalam sikap serta perilakunya (Cahyani, 2019). Sedangkan menurut Nizar (2015) religiusitas merupakan tingkat sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang agamanya, seberapa kuat seseorang mempercayainya, seberapa baik pelaksanaan kaidah dan ibadahnya, serta seberapa besar dia menghargai iman atas agama yang dianutnya. Religiusitas juga mempengaruhi sikap dan niat karena digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan bagi individu (Puspita et al., 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan perilaku atau sikap yang berhubungan dengan agama. Karena agama juga memenuhi kebutuhan dasar manusia, maka adanya religiusitas akan menciptakan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia untuk bekerja dalam suatu organisasi.

Adapun hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

I. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kompetensi merupakan dimilikinya pengetahuan, keterampilan, dan bakat oleh individu dimana hal tersebut telah menjadi bagian dari dalam diri mereka (Oh & Novita, 2016). Karyawan dengan kompetensi yang memadai biasanya memahami tugas dan tanggung jawab mereka yang mengarahkan mereka untuk

secara konsisten berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, karyawan juga akan terus didorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerjanya sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat (Wijayanto et al., 2021).

Dalam penelitian Subiyanto & Septyarini (2021) menerangkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Setiarlan & Nurminingsih (2020) dalam risetnya menjelaskan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan Berdasarkan penelitian tersebut, maka:

Hipotesis I:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

Pengembangan SDM mengacu pada inisiatif yang diambil untuk meningkatkan pengetahuan umum dan keahlian karyawan agar penetapan tujuan dan implementasi lebih efektif. Kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil tergantung pada kemampuannya dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas kerja, dengan demikian program pengembangan karyawan harus menumbuhkan sikap dan mentalitas yang mampu menghadapi kehidupan yang semakin kompleks dan bervariasi (Kandou, 2015).

Dalam penelitian Dedipo & Monoarfa (2020) menyatakan pengembangan SDM memiliki berpengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Putra & Sobandi (2019) dalam penelitian menyatakan jika terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, maka:

Hipotesis 2:

H2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Hubungan Variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan dimoderasi oleh religiusitas.

Kompetensi SDM suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap integritas pekerjaannya. Sikap kerja seorang karyawan tentunya tidak bisa dipisahkan dari nilai atau prinsip moral dan religiusitas individu masing-masing. Religiusitas dapat diartikan derajat ketaqwaan seseorang dalam menghayati nilai-nilai keagamaan yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari (Heriningsih & Sudaryati, 2019).

Sejalan dengan penelitian Muiz (2015) yang menjelaskan bahwa religiusitas dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung oleh riset yang dilakukan Purwati (2016) dimana riset tersebut menyatakan religiusitas dapat memperkuat variabel lingkungan kerja dan

motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Didasarkan pada riset tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis 3 yaitu:

H3 : Religiusitas mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.

4. Hubungan Variabel Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja dengan dimoderasi oleh religiusitas.

Religiusitas dapat dilihat dari keyakinan mereka dan cara seseorang berhubungan dengan yang lainnya, dalam hal ini religiusitas menunjukkan apa yang dipahami seseorang dan bagaimana dia melakukannya. Sependapat dengan pengkajian yang dilakukan sebelumnya oleh Cahyani (2019) yang menerangkan bahwa religiusitas memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis 4 yaitu:

H4 : Religiusitas mampu memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo bagian media sosial dan administrasi, bahan baku, produksi, gudang, dan pekerja *freelance* yang berjumlah 44 orang. Pada penelitian ini, teknik sampling jenuh digunakan untuk pemilihan sampel. Dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam teknik pengambilan sampel ini. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan *Moderate Regression Analysis (MRA)* untuk memberikan pengaruh variabel moderator.

Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel terikat berubah atau terwujud sebagai akibat adanya variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian yang akan dilakukan ini variabel independennya yaitu Kompetensi dan Pengembangan SDM.

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang akan dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Produktivitas kerja.

3. Variabel Moderator (*moderating variables*)

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat diperkuat atau diperlemah oleh faktor-faktor yang dikenal sebagai variabel moderasi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini variabel moderating yaitu Religiusitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas Data

Table I Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	R tabel	Total Score Correlation	Keterangan
Kompetensi (X1)	Item 1	0,361	0,841	Valid
	Item 2		0,809	Valid
	Item 3		0,630	Valid
	Item 4		0,683	Valid
	Item 5		0,766	Valid
	Item 6		0,666	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	Item 1	0,361	0,735	Valid
	Item 2		0,613	Valid
	Item 3		0,682	Valid
	Item 4		0,816	Valid
	Item 5		0,760	Valid
	Item 6		0,779	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Item 1	0,361	0,634	Valid
	Item 2		0,869	Valid
	Item 3		0,527	Valid
	Item 4		0,855	Valid
	Item 5		0,721	Valid
	Item 6		0,616	Valid
	Item 7		0,636	Valid
	Item 8		0,708	Valid
	Item 9		0,805	Valid
	Item 10		0,705	Valid
	Item 11		0,670	Valid
	Item 12		0,635	Valid
Religiusitas (Z)	Item 1	0,361	0,422	Valid
	Item 2		0,780	Valid

Item 3	0,688	Valid
Item 4	0,590	Valid
Item 5	0,590	Valid
Item 6	0,520	Valid
Item 7	0,646	Valid
Item 8	0,709	Valid
Item 9	0,562	Valid
Item 10	0,726	Valid
Item 11	0,671	Valid
Item 12	0,672	Valid
Item 13	0,591	Valid
Item 14	0,596	Valid
Item 15	0,726	Valid
Item 16	0,712	Valid
Item 17	0,785	Valid
Item 18	0,809	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,361 didapat melalui perhitungan *degree freedom* yaitu $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan berdasarkan uji yang dilakukan didapat hasil bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,819	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,820	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,897	Reliabel
Religiusitas (Z)	0,919	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.7 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel kompetensi, pengembangan SDM, produktivitas kerja, dan religiusitas dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Table 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.159	.118	1.89600

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,159 atau 15,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 15,9%, sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Uji F

Table 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.772	2	13.886	3.863	.029 ^b
	Residual	147.387	41	3.595		
	Total	175.159	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 3,863 dengan nilai signifikansi untuk pengaruh XI dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,029 yang menandakan nilai sig < 0,05. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh XI dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji t

Table 5 Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
Model					Sig.	
I	(Constant)	31.200	7.005		4.454	.000
	Kompetensi	.264	.252	.159	1.046	.302
	Pengembangan	.473	.228	.315	2.072	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- I. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan
 Berdasarkan uji t pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,046 dengan nilai signifikansi 0,302 yang menandakan nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan
 Berdasarkan uji t pada tabel, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,072 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 yang menandakan nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.

Uji MRA

Table 6 Uji MRA

Coefficients ^a		Standardized				
		Unstandardized		Coefficients		
		Coefficients		s		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
I	(Constant)	228.026	141.137		1.616	.114
	Kompetensi	3.378	7.086	2.038	.477	.636
	Pengembangan	-11.092	4.921	-7.389	-2.254	.030
	Religiusitas	-2.513	1.824	-4.989	-1.378	.176
	X1.Z	-.042	.091	-3.256	-.464	.646
	X2.Z	.150	.063	10.153	2.380	.022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan dengan menyertakan variabel moderating (produktivitas kerja) sebagai pemoderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara variabel kompetensi dengan variabel religiusitas sebesar 0,646 yang menandakan bahwa nilai sig > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel religiusitas ini tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara variabel pengembangan SDM dengan variabel religiusitas sebesar 0,022 yang menandakan bahwa nilai sig < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel religiusitas ini mampu memoderasi hubungan antara variabel pengembangan SDM terhadap variabel produktivitas kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi pada karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo. Berikut merupakan pembahasan mengenai hipotesis dari setiap variabel yang telah diuji.

I. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 pada pengujian uji t test variabel kompetensi menunjukkan bahwa pada pengujian tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 1,046 dengan nilai signifikansi 0,302 yang menandakan nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) UMKM Singkong Keju Argotelo Salatiga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H1) ditolak.

Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Aisyah et al., (2021) yang mengemukakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi dalam rangka operasional, memungkinkan SDM untuk memaksimalkan sumber daya organisasi, mengoptimalkan dan mempercepat proses produksi di dalam organisasi, dan untuk mengembangkan barang yang memenuhi permintaan dan keinginan pelanggan (Dewi & Harjoyo, 2019). Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung sadar akan tanggung jawabnya dan akan selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, karyawan yang berkompeten juga akan selalu terpacu untuk terus meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaannya.

Namun dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat didasari oleh banyaknya karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo dimana usaha tersebut bergerak dibidang kuliner yang memperkerjakan pelaku rumah tangga sekitarnya untuk pengolahan produknya. Sehingga dengan dimilikinya kompetensi yang tinggi maupun rendah tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 pada pengujian uji t test variabel pengembangan SDM menunjukkan bahwa pada pengujian tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 2,072 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 yang menandakan nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (X2) dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UMKM Singkong Keju Argotelo Salatiga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh Dedipo & Monoarfa (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengembangan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang terstruktur dan

terencana yang dirancang untuk memberi kesempatan anggotanya agar dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang dan masa depan. Sehingga produktivitas kerja akan meningkat jika pengembangan SDM juga ditingkatkan (Putra & Sobandi, 2019).

Dengan adanya pengembangan SDM yang baik akan memberikan efek yang baik bagi karyawan dimana karyawan akan dapat mengembangkan diri dan memahami seluk beluk pekerjaan dengan lebih mendalam. Selain hal tersebut, pengembangan SDM juga dapat membantu karyawan agar siap menghadapi perubahan di tempat kerja yang disebabkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Berdasarkan hal tersebut maka adanya pengembangan SDM yang baik akan memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi

Hasil output uji MRA yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara variabel kompetensi dengan variabel religiusitas sebesar 0,646 yang menandakan bahwa nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo Salatiga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H3) ditolak.

Syarif (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa religiusitas merupakan kemampuan individu untuk menerapkan dan menginternalisasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam kehidupan sehari-hari yang dapat dilihat berdasarkan sikap dan perilakunya. Religiusitas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya yang mana diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun dalam penelitian ini, religiusitas tidak mampu untuk memperkuat ataupun memperlemah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut terjadi karena walaupun seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maupun rendah yang didukung dengan sikap religiusitas yang tinggi tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan mereka akan tetap bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indahsari (2017) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak mampu memoderasi produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi

Berdasarkan hasil output uji MRA yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara variabel pengembangan SDM

dengan variabel religiusitas sebesar 0,022 yang menandakan bahwa nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas mampu memoderasi hubungan antara variabel pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo Salatiga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H4) diterima.

Religiusitas dapat dilihat dari keyakinan mereka dan cara seseorang berhubungan dengan yang lainnya, dalam hal ini religiusitas menunjukkan apa yang dipahami oleh seseorang dan bagaimana dia melakukannya. Nizar (2015) menjelaskan bahwa religiusitas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, oleh karena itu diharapkan dengan mengembangkan pola religiusitas terhadap para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini sikap religiusitas mampu memperkuat pengaruh pengembangan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagai bagian dari inisiatif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, strategi pengembangan difokuskan pada peningkatan layanan yang efektif, dapat diandalkan, aman, nyaman, dan akrab dengan lingkungan. Sehingga melalui program pengembangan ini, efektivitas dan efisiensi tempat kerja dapat ditingkatkan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2016) yang menyatakan bahwa religiusitas mampu memoderasi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hasil dari pengujian hipotesis-hipotesis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa :

Tabel 7 Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kesimpulan
H1	Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Ditolak
H2	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Diterima
H3	Religiusitas mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan	Ditolak
H4	Religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan	Diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi pada UMKM Singkong Keju Argotelo Salatiga, sehingga dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju Argotelo.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo.
3. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo.
4. Religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Singkong Keju Argotelo

Saran

1. Bagi UMKM Singkong Keju Argotelo
Penelitian yang sudah dilakukan ini dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi atau masukan untuk UMKM Singkong Keju Argotelo untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan berfokus pada program pengembangan karyawannya. Selain itu juga diharapkan UMKM Singkong Keju Argotelo dapat terus memperhatikan kompetensi tiap karyawan dan pengembangan keterampilan kerjanya agar karyawan mampu bekerja dengan optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Riset ini dapat dijadikan sebagai model untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan dapat diperluas dengan memasukkan variabel-variabel baru seperti kompensasi, loyalitas, motivasi, dan lainnya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti yang selanjutnya diharapkan mampu mengungkap variabel tambahan yang dapat mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., Balgies, S., Psikologi, P., Psikologi, F., Universitas, K., Negeri, I., & Surabaya, S. A. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. *86 / Research Journal of Accounting and Business Management*, *5*(2), 86–99.
- Cahyani, S. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Satpam di Kota Medan: Dimediasi oleh Stress Kerja dan Dimoderasi oleh Religiusitas* (Vol. 2).
- Dedipo, A. N., & Monoarfa, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin di Rrmah Karawo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 1–6.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karawan PT Astra International DAIHATSU, TBK Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *21*(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Elya Dasuki, R. (2021). Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *12*(3), 447–454. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>
- Gunawan, R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru). *Jom FEKON*, *2*(2), 1–12.
- Heriningsih, S., & Sudaryati, D. (2019). Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Dana Desa dengan Religiusitas sebagai Pemoderasi. *Jurnal OPTIMUM*, *9*(1), 61–72.
- Indahsari, E. N. (2017). *Analisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pemberian*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kandou, E. E. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *3*(April), 49–58.
- Luki, M., & Nazmi, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horas Bangun Persada*. *5*(3), 2021.
- Muharam, D. R. (2017). Penerapan Konsep Resources-Based View (Rbv) Dalam

- Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.4>
- Muiz, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variabel pada PT BPRS Formes Sleman*. UIN Sunan Kalijaga.
- Nizar, L. (2015). *Analisis Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/828>
- Nur Kholifah, U. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang)*.
- Oh, A., & Novita, E. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*. 183–193.
- Purwati, I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Daya Manunggal di Salatiga)*. 1–149.
- Puspita, R. E., Zuhri, A. M., & Muhlisin, M. (2020). *Intention to Purchase Halal Cosmetics on Indonesian Women*. <https://doi.org/10.4108/eai.5-8-2020.2301092>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>
- Setiarlan, A., & Nurminingsih, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 141–155. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja , motivasi kerja , dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The influence of work competence , work motivation , and work compensation on employee productivity Kajian pustaka Kompetensi kerja Motivasi kerja Komp*. 17(3),

476–481.

Syarif, M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia unit Bila Sidrap*. 2, 89.

Wijayanto, S. P., Derriawan, & Salim, F. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderator di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 7(2), 6.