

Pengaruh Pelatihan, Pembinaan, dan Pengembangan *Leadership* Terhadap Produktivitas Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Eksekutif Mahasiswa FEB Unisma Periode 2021)

Oleh:

Hizbullah Hasyim *)

Budi Wahono **)

Eris Dianawati *)**

Email: hizbullahhasyim@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of training, coaching, leadership development on organizational productivity (a case study on the management of BEM FEB Unisma 2021). The variables used in this study are. Productivity variable (dependent variable), while the independent variables are the quality of training, coaching, leadership development.

The results of this study partially conclude that the variables of Training, Coaching, Leadership Development have a significant effect on Organizational Productivity and simultaneously conclude that there is an influence between the variables of Training, Coaching, Leadership Development on Organizational Productivity.

Keywords : Training, Coaching, Leadership Development, Organizational Productivity

Pendahuluan

Permasalahan yang menarik untuk di kaji dan di teliti yaitu mengenai organisasi, yakni rendahnya produktivitas diri anggota pada organisasi setelah melaksanakan program kerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi khususnya input yang di dapatkan oleh anggota pada organisasi. Untuk memenuhi pencapaian itu pelatihan, pembinaan dan pengembangan *leadership* harus di lakukan dengan baik oleh organisasi agar mampu memberikan kontribusi terhadap kepercayaan diri anggota untuk menunjang tercapainya visi misi organisasi.

Organisasi merupakan sebuah kesatuan sosial yang dibentuk dalam keadaan sadar serta memiliki batasan-batasan untuk mencapai tujuan bersama antar anggota organisasi. Keberadaan organisasi digunakan sebagai rumah atau tempat di mana beberapa orang berkumpul dan bekerja sama baik secara rasional, terencana, terorganisir, terkendali, dipimpin serta sistematis dalam memanfaatkan sumber daya, data, dan sarana prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama-sama.

produktivitas menurut Umar dalam Saliding (2011) produktivitas memiliki dua sisi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian sebuah target yang terkait dengan kuantitas, kualitas, waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

pelatihan Menurut Joanna (2010) menyatakan bahwa pelatihan adalah langkah sistematis sebagai metode pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan dan menerapkan sebuah konsep, sikap serta keterampilan yang berguna meningkatkan performa dari peserta pelatihan.

Pembinaan menurut Harefa dan Sinambela (2012) pembinaan merupakan salah satu indikator penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesuksesan organisasi, khususnya organisasi mahasiswa untuk mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Pengembangan. Menurut Veithzal Rivai (2011:290) pengembangan merupakan sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dari, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership* Terhadap Produktivitas Organisasi (Study Kasus Pengurus BEM FEB Periode 2021)”**

Rumusan masalah dalam penelitian ini. Bagaimana pengaruh keseluruhan variabel pelatihan pembinaan, pengembangan *leadership*, terhadap produktivitas organisasi, serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel pelatihan pembinaan, pengembangan *leadership*, terhadap produktivitas organisasi.?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah, untuk mendeskripsikan pelatihan pembinaan, pengembangan *leadership*, terhadap produktivitas organisasi, serta menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial pelatihan pembinaan, pengembangan *leadership*, terhadap produktivitas organisasi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Teoritis Produktivitas

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011 28) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energy, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa ada beberapa indikator produktivitas kerja yaitu: kemampuan, penyelesaian tugas, semangat kerja, pengukuran biaya produksi, tantangan pekerjaan.

Pelatihan *leadership*

Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam 23 meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013:131): isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan ketrampilan.

pembinaan *leadership*

Pembinaan menurut Handoko (2001), merupakan upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Sementara Minor (2003) mengatakan bahwa “membina adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk melatih dan memberikan orientasi kepada anggota tentang realitas di organisasi

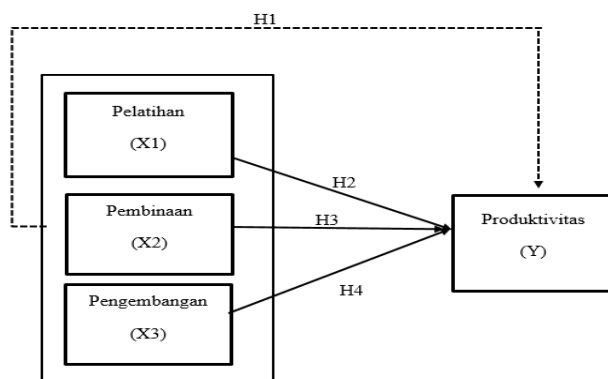
dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum. adapun Indikator pembinaan menurut Hermanto (2005 :134) sebagai berikut: tingkat kehadiran, kemampuan, dorongan.

Pengembangan *leadership*

Menurut Mangkunegara (2008 : 44) Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian seperti diuraikan maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari penelitian terdahulu Sari, dkk (2015) hasil dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang” menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Abdullah (2016) hasil dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka” menunjukkan bahwa secara simultan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership* berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas
- H3: Pembinaan berpengaruh positif terhadap produktivitas
- H4: Pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif di mana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Pada penelitian yang menggunakan studi kasus. Studi kasus adalah strategi

yang memiliki riset untuk meneliti suatu gejala dalam kehidupan yang sesungguhnya atau disebut dengan kejadian yang nyata. Studi kasus dapat menggunakan bukti yang sifatnya kuantitatif. Penelitian ini menggunakan keandalan dari data primer. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat diartikan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB 2021. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 136 pengurus tetap.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara menggunakan metode purposive sampling. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu.

Sugiyono (2016), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang mempunyai tujuan atau target dalam pemilihan sampel secara tidak acak dan di dasarkan pada kriteria tertentu.

Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Jumlah pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang 2019, 2020, 2021.
2. Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa yang masa jabatannya sampai satu periode Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang tahun 2019, 2020,2021.
3. Pengurus aktif kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Islam Malang tahun 2019, 2020, 2021.

Defenisi Operasional Variabel

Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut (Daryanto, 2013). Adapun Indikator produktivitas menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) yaitu sebagai berikut: 1.Kemampuan dan tanggung jawab 2.Penyelesaian tugas 3.Semangat kerja 4.Tantangan pekerjaan 5.Pengukuran biaya produksi.

Pelatihan Leadership

Menurut Hasibuan (2006) capacity building (pelatihan) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Capacity building (pelatihan) menyiapkan para anggota organisasi untuk melakukan tugas-tugas sekarang. Capacity building (pelatihan) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral anggota organisasi sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan. Berikut adalah indikator pelatihan menurut Siagian (2013): 1.Pengetahuan 2.Kemampuan Berpikir 3. Sikap 4. Kecakapan.

Pembinaan *Leadership*

Menurut Champates (2006), pembinaan adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja. Lewat pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara pemimpin dengan anggota sehingga pemimpin organisasi dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Indikator pembinaan menurut Hermanto (2005 :134) sebagai berikut : 1. Tingkat kehadiran 2. Kemampuan 3. dorongan.

Pengembangan *Leadership*

Mathis R. Jackson (2002 : 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan anggota untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka. Berikut ini indikator pengembangan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut: 1.Latihan. 2.Pendidikan3.Pengembangan

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

berikut ini tabel hasil uji validitas dari setiap variabel

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	r Tabel (5%)	Keterangan
PELATIHAN (X1)	X1.1	0.671	0.1966	VALID
	X1.2	0.645	0.1966	VALID
	X1.3	0.206	0.1966	VALID
	X1.4	0.638	0.1966	VALID
	X1.5	0.695	0.1966	VALID
PEMBINAAN (X2)	X2.1	0.767	0.1966	VALID
	X2.2	0.672	0.1966	VALID
	X2.3	0.731	0.1966	VALID
	X2.4	0.714	0.1966	VALID
PENGEMBANGAN (X3)	X3.1	0.813	0.1966	VALID
	X3.2	0.831	0.1966	VALID
	X3.3	0.738	0.1966	VALID
PRODUKTIVITAS (Y)	Y.1	0.745	0.1966	VALID
	Y.2	0.747	0.1966	VALID
	Y.3	0.285	0.1966	VALID
	Y.4	0.633	0.1966	VALID
	Y.5	0.632	0.1966	VALID

Sumber Data:Penelitian 2021

Dari tabel 1 uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,2185), yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reabilitas	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,493	< 0,6	Non Reliabel
Pembinaan (X ₂)	0,684	> 0,6	Reliabel
Pengembangan (X ₃)	0,706	> 0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,611	> 0,6	Reliabel

Sumber Data:Penelitian 2021

Dari tabel 2 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* memiliki nilai diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90590623
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.091
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data:Penelitian 2021

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.614	1.630	Bebas Multikolinieritas
Pembinaan	0.601	1.663	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan	0.663	1.509	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data:Penelitian 2021

Uji Heterosdastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterosdastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.970	.905		4.387	.000
PELATIHAN	-.087	.048	-.221	-1.811	.073
PEMBINAAN	-.027	.049	-.069	-.563	.575
PENGEMBANGAN	-.063	.058	-.127	-1.085	.281

a. Dependent Variable: abs_res

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.856	1.374		7.171	.000
PELATIHAN	.146	.073	.173	2.002	.048
PEMBINAAN	.412	.074	.486	5.567	.000
PENGEMBANGAN	.234	.088	.221	2.657	.009

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data:Penelitian 2021

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.962	4	14.741	15.683	.000 ^b
	Residual	71.433	76	.940		
	Total	130.395	80			

Sumber Data:Penelitian 2021

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.856	1.374		7.171	.000
	PELATIHAN	.146	.073	.173	2.002	.048
	PEMBINAAN	.412	.074	.486	5.567	.000
	PENGEMBANGAN	.234	.088	.221	2.657	.009

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data:Penelitian 2021

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.201	1.440

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, PELATIHAN, PEMBINAAN

Sumber Data:Penelitian 2021

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pelatihan, Pembinaan, Dan Pengembangan Leadership Terhadap Produktivitas Organisasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang di isi pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi universitas islam malang . Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan, pembinaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel pembinaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.

4. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara dan lain sebagainya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel penelitian di bidang lain agar hasil yang diperoleh lebih beragam.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain pada penelitian yang secara teoritis berpengaruh terhadap produktivitas Organisasi Badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan Bisnis universitas islam malang

Daftar Pustaka

- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Rivai Veithzal Sagala, E. J. (2011:217). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, edisi 2, BP UNDIP, Semarang.
- Jiwandono, A., Arifin, R., Hufron, M. 2019. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Promosi, dan Lokasi terhadap Minat Beli Ulang Konsumen pada Warung Bakso Tiara Kediri*. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN. eJrm Vol. 8 No. 09 Agustus 2019.
- Kotler, P., & Keller, K. (2009). *Manajemen Pemasaran*, Jilid I Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Amstrong. 2001. *Prinsip-prinsip pemasaran*, Edisi keduabelas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Mandella, A. S.. 2018. *Pengaruh lokasi, harga, dan kualitas pelayanan terhadap minat beli ulang konsumen lesehan nirwana bambu Tulungagung*. Skripsi. Tulungagung: Jurusan Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Purnamawati, N. L. 2020. *Pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk, dan persepsi harga terhadap minat beli ulang di bandung collection kecamatan Kota Utara, Badung*. Vol. 1 No. 3 (2020).
- Sinambela, R. Y. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Minat Beli Ulang Konsumen*. Vol. 8, No. 3 (2019).
- Sugiyono .2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharno dan Yudi Sutarso. 2010. *Marketing InPractice*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjiptono, 2002 ,*Manajemen Jasa*, Penerbit ANDI YOGYAKARTA Majalah Info Bisnis, Edisi maret-Tahun keVI-2002

A. Zeithaml, V. Parasuraman, A. and L. Berry L. 1985. *“Problems and Strategies in Services Marketing”*. Jurnal of Marketing Vol. 49. (Spring).

Hizbullah Hasyim *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eris Dianawati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma