

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pendampingan Usaha Terhadap Produktivitas Karyawan

Nurulliyannah¹ Khalid Iskandar² Sri Undartik³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Cirebon, Kabupaten Cirebon, Provinsi
Jawa Barat, Indonesia³

Email: liyanahnurul27@gmail.com¹ iskandar.camantara@gmail.com²
srie.camantara@gmail.com³

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah usaha. Pendampingan usaha diberikan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini bertujuan agar usaha yang dijalankan dapat berkembang dengan baik melalui kualitas sumber daya manusia dan produktivitas karyawan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Resto Sambel Gami Cobek Bakar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif dilaksanakan melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Metode kuantitatif dilaksanakan melalui kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan sebagai responden melalui google form. Teknik penyajian data menggunakan teknik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variable Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. Pendampingan usaha berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. Kualitas sumber daya dan pendampingan usaha memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Kualitas sumber daya yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor jenjang pendidikan, kemampuan, dan semangat kerja. Adapun pendampingan usaha yang diberikan berupa pelatihan dan konsultasi oleh owner dan ketua karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendampingan Usaha, Produktivitas, Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perekonomian yang tumbuh di suatu Negara dipengaruhi oleh dua sektor, yakni sektor formal dan sektor informal. Sektor informal terdiri dari berbagai macam usaha kecil dengan modal, ruang lingkup, dan pengembangan yang terbatas serta mendapatkan porsi proteksi yang sedikit dari pemerintah. Sektor ekonomi dalam bentuk usaha kecil merupakan penopang ekonomi masyarakat agar perekonomiannya dapat berjalan secara seimbang dan berkelanjutan. Namun demikian, sektor informal menjadi sektor yang dapat diandalkan oleh Negara guna mendorong pertumbuhan ekonominya. Usaha kecil dapat membuka kesempatan kerja lebih luas dan alternatif bagi masyarakat yang sulit mendapatkan pekerjaan di sektor formal. UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan sektor ekonomi yang strategis di Indonesia. Pertumbuhannya di Indonesia cukup pesat. Data jumlah UMKM di Indonesia yang dilaporkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM) mencapai 65,46 juta unit usaha pada tahun 2021. UMKM mampu menyerap hingga 97% tenaga kerja serta menyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) hingga 6,03%, serta berkontribusi 14,4% terhadap ekspor nasional. Jumlah serapan tenaga kerja tersebut tercatat sebagai yang paling tinggi di wilayah ASEAN (Adi Ahdiat, 2022). UMKM memiliki keunggulan dibandingkan

dengan usaha-usaha lain. Keunggulan-keunggulan tersebut seperti usaha yang memiliki basis utamanya adalah daya lokal. Basis daya lokal dapat menjadikan potensi lokal yang ada untuk didayagunakan secara maksimal serta menguatkan tingkat kemandirian, membuka lapangan kerja serta menyerap tenaga kerja. UMKM dapat tersebar dalam jumlah yang besar sehingga dapat digunakan sebagai upaya pembangunan yang merata dan efektif, baik bagi pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.

Peningkatan UMKM dapat berjalan ke arah yang positif dengan terus mengalami perkembangan yang pesat dan sanggup bertahan apabila dapat dikelola dengan baik. Terdapat banyak sekali UMKM yang mampu mengoptimalkan dirinya sehingga mampu mengembangkan usaha dan bertahan. Namun tidak sedikit pula UMKM yang tidak dapat bertahan karena terlibat berbagai macam permasalahan sehingga tidak mampu bertahan atau mati (Jayadi et al., 2022). UMKM membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik serta pendampingan usaha guna mencapai peningkatan produktivitas karyawan. Kualitas sumber daya manusia dan produktivitas usaha memiliki pengaruh dan peran penting terhadap produktivitas karyawan pada setiap UMKM. Pendampingan usaha berisi berbagai macam kegiatan yang berkaitan dengan proses mencapai tujuan dari sebuah usaha. Pendampingan dapat dilakukan dalam hal memberikan dukungan, bimbingan, konsultasi, pendidikan, pelatihan, serta monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memandang bahwa aspek kualitas sumber daya dan pendampingan usaha sangat penting dalam hal mendukung UMKM. Tanpa terkecuali UMKM dalam bidang kuliner. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa industri kuliner merupakan salah satu usaha paling besar skalanya di Indonesia. Maka persaingan usaha yang ada juga cukup ketat. Apabila tidak dikelola dengan baik, dikhawatirkan usaha kuliner tersebut tidak dapat bertahan lama. Usaha kuliner paling banyak diminati oleh pelaku usaha. Usaha kuliner dalam perkembangannya kini juga dipengaruhi oleh gaya hidup masyarakat guna menyesuaikan trend kuliner yang ada dan sedang digandrungi oleh masyarakat. Usaha kuliner yang tak kalah menarik ialah resto sambal. Salah satu resto yang menjual produk sambal ialah Resto Sambal Gami Cobek Bakar yang ada di Jalan Sutajaya Gebang Kecamatan Babakan Kabupaten Cirebon. Resto ini mengoperasikan usaha dengan 25 orang karyawan. Omset resto dalam satu bulan mencapai Rp17 juta hingga Rp18 juta. Adapun *branding* menarik dari resto ini adalah menggunakan cobek dan menyajikan sambal diatas cobek dengan cara sebelumnya dibakar diatas kompor.

Inovasi sambel cobek bakar baru-baru nyatanya tengah diperbincangkan banyak pecinta kuliner di Indonesia. Promosi produk sambel cobek bakar menjadikan motivasi dan inspirasi bagi pelaku usaha lain untuk mengikuti "trend" sambel cobek bakar yang viral ini. Tak heran apabila banyak resto sambel cobek bakar bermunculan di berbagai daerah. Hal ini menyebabkan persaingan usaha di bidang yang sama berjalan semakin pesat dan ketat. Guna mempertahankan sebuah usaha agar tetap berjalan, maka Resto Sambal Gami Cobek Bakar membutuhkan upaya kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha. Hal ini bertujuan agar proses usaha dapat senantiasa di monitoring, mendapatkan pelatihan dan konsultasi mengenai strategi pemasaran dan usaha yang inovatif, serta meningkatkan produktivitas karyawan agar senantiasa *ter-upgrade* kemampuannya dengan baik. *Output* yang dihasilkan dari proses tersebut adalah meningkatnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini hendak memfokuskan pengamatan pada adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha terhadap produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian ini diantaranya: 1) Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Sambel Gami Cobek Bakar?; 2) Apakah ada pengaruh pendampingan usaha terhadap

produktivitas karyawan pada UMKM Sambel Gami Cobek Bakar?; dan 3) Apakah ada pengaruh usaha terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Sambel Gami Cobek Bakar? Tujuan penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi dan menganalisis serta mendeskripsikan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha terhadap produktivitas karyawan pada resto Sambel Gami Cobek Bakar Cirebon.

Kajian Literatur

Menurut Ndaraha, sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki nilai komparatif. Sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi memiliki nilai keunggulan lain dalam hal aspek kompetitas, generative, serta inovatif (Nabawi & Basuki, 2022). Menurut Hutape dan Nurianna dalam Arraniri et al. (2021) indikator sumber daya manusia diantaranya: 1) Pendidikan; 2) Pengetahuan; 3) Kemampuan; dan 4) Semangat kerja. Pendampingan merupakan serangkaian cara atau strategi dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam organisasi. Pendamping dengan orang yang didampingi memiliki hubungan dialogis guna memaksimalkan tercapainya tujuan (Laelasari & Safei, 2020). Menurut Aslihan Burhan (Subagyo & Hery Purnomo, 2022) pola pendampingan adalah motivasi, pendidikan dan pelatihan, bimbingan dan konsultasi, serta monitoring dan evaluasi. Menurut Larassati, produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: kemampuan fisik, mental karyawan, relasi atasan dengan bawahan, motivasi atau semangat kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, kesehatan, keahlian atau keterampilan, etika bekerja atau sikap, penghasilan atau upah, serta penggunaan teknologi (Larasati, 2018). Menurut Larassati, produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: kemampuan fisik, mental karyawan, relasi atasan dengan bawahan, motivasi atau semangat kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, kesehatan, keahlian atau keterampilan, etika bekerja atau sikap, penghasilan atau upah, serta penggunaan teknologi (Larasati, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan tahapan-tahapan berupa pengamatan terhadap objek atau subjek. Penelitian kuantitatif merupakan serangkaian metode atau teknik dalam penelitian terhadap sekumpulan objek atau subjek sebagai populasi atau sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan di UMKM Sambel Gami Cobek Bakar. UMKM Sambel Gami Cobek Bakar berlokasi di Jalan Sutajaya Gebang Kecamatan Babakan Kabupaten Cirebon. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini bersumber dari hasil wawancara dengan *owner* dan Kepala Tim, serta kuesioner dengan responden penelitian karyawan Resto Sambel Gami Cobek Bakar sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data kualitatif menggunakan teknik *editing*, *classifying data*, *verifying data*, dan *concluding data*. Teknik analisis kuantitatif menggunakan beberapa uji, diantaranya: uji coba instrument, berupa uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t, dan uji korelasi regresi linier berganda. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), yakni Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendampingan Usaha (X2), serta variabel terikat yakni Produktivitas Karyawan (Y). Hipotesis ialah jawaban atau analisa sementara yang disusun oleh peneliti sebelum melanjutkan pada proses penelitian inti. Hipotesis disusun berdasarkan identifikasi atau perumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1= Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif terhadap Produktifitas Karyawan (Y)
2. H2 = Pendampingan Usaha (X2) berpengaruh positif terhadap Produktifitas Karyawan (Y)
3. H3 = Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Pendampingan Usaha (X2) berpengaruh positif terhadap Produktifitas Karyawan (Y) secara simultan

Uji validitas merupakan pengukuran terhadap instrument dalam penelitian agar diketahui ketepatan atau tidak tepatnya penggunaan instrument tersebut dalam penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Korelasi Product Momen dari Pearson. Jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid. Sebaliknya jika $r_{xy} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r	r _{table}	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Pertanyaan 1	0,817	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,720	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,853	0,3610	Valid
	Pertanyaan 4	0,834	0,3610	Valid
	Pertanyaan 5	0,940	0,3610	Valid
	Pertanyaan 6	0,807	0,3610	Valid
	Pertanyaan 7	0,783	0,3610	Valid
	Pertanyaan 8	0,913	0,3610	Valid
Pendampingan Usaha (X2)	Pertanyaan 1	0,822	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,659	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,907	0,3610	Valid
	Pertanyaan 4	0,934	0,3610	Valid
	Pertanyaan 5	0,949	0,3610	Valid
	Pertanyaan 6	0,782	0,3610	Valid
	Pertanyaan 7	0,905	0,3610	Valid
	Pertanyaan 8	0,869	0,3610	Valid
	Pertanyaan 9	0,802	0,3610	Valid
	Pertanyaan 10	0,642	0,3610	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,899	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,603	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,944	0,3610	Valid
	Pertanyaan 4	0,944	0,3610	Valid
	Pertanyaan 5	0,955	0,3610	Valid
	Pertanyaan 6	0,955	0,3610	Valid
	Pertanyaan 7	0,934	0,3610	Valid
	Pertanyaan 8	0,836	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa angket untuk mengukur kualitas sumber daya manusia, pendampingan usaha, dan produktivitas karyawan seluruh item pertanyaannya adalah bernilai valid. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r dengan nilai r_{table}.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,935	0,06	Reliabel
Pendampingan Usaha (X2)	0,945	0,06	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,952	0,06	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur derajat konsistensi instrumen. Berdasarkan hasil pada table 2, diketahui bahwa ketiga variabel yaitu kualitas sumber daya manusia,

pendampingan usaha, dan produktivitas karyawan telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,06$. Hal ini berarti bahwa tiap-tiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian handal/reliabel, yaitu angket memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu yang berbeda.

Instrument Penelitian

Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha juga diukur berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan Sambel Gami Cobek Bakar. Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Nilai R^2 memiliki nilai dari 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila dalam penelitian hanya terdapat satu variabel dependen maka nilai yang digunakan adalah nilai *R Square*, sedangkan penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu variabel maka nilai yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Uji Koefisien Korelasi @ merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria koefisien korelasi.

Tabel 3. Kriteria Koefisien Relasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi dan Uji Koefisien Korelasi yang diperoleh dengan bantuan IBM SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Relasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.957	.90775

a. Predictors: (Constant), Pendampingan Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dan koefisien relasi menunjukkan bahwa hasil *Adjusted R Square* adalah 0,957. Menurut kriteria koefisien relasi menunjukkan bahwa nilai 0,957 termasuk dalam kriteria sangat kuat. Artinya, variable kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktifitas karyawan. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersamaan/simultan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil dari Uji F yang diperoleh dengan bantuan IBM SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.452	2	269.226	326.729	.000 ^b
	Residual	22.248	27	.824		
	Total	560.700	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pendampingan Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia						

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dimana nilai ini $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) pada penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual/parsial terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji t yang diperoleh dengan bantuan IBM SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.018	1.398		2.160
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.585	.148	.624	3.957
	Pendampingan Usaha	.279	.121	.363	2.305

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, dapat diinterpretasikan hasil nilai signifikansi pada variabel kualitas sumber daya manusia adalah 0,00 dimana nilai ini $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) pada penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Tabel hasil uji t diatas memberikan hasil nilai signifikansi pada variabel pendampingan usaha adalah 0,029 dimana nilai ini $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) pada penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendampingan usaha secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. selain itu juga model regresi yang terbanduk dapat digunakan untuk mengukur nilai atau memprediksi nilai variabel. Hasil dari Uji regresi linear berganda yang diperoleh dengan bantuan IBM SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.018	1.398		2.160
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.585	.148	.624	3.957
	Pendampingan Usaha	.279	.121	.363	2.305

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh positif masing-masing variabel ditunjukkan melalui nilai konstanta sebesar 3,018, apabila variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendampingan Usaha (X2) tidak akan mengalami perubahan apabila nilai variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 3,018. Nilai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa apabila variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) meningkat sebesar 1, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,585 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien variabel Pendampingan Usaha (X2) sebesar 0,279 ini memiliki arti bahwa apabila Pendampingan Usaha

(X2) meningkat sebesar 1, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendampingan Usaha (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengajukan pertanyaan wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada *owner* Sambel Gami Cobek Bakar mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha terhadap produktifitas karyawan pada Resto Sambel Gami Cobek Bakar. Penelitian memberi pertanyaan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, kemampuan, dan semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan, kemampuan, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Jenjang pendidikan menentukan wawasan, adapun kemampuan karyawan dibentuk karena adanya pengalaman selama bekerja karena terlatih. Motivasi bekerja muncul dalam diri karyawan didukung dengan motivasi bekerja yang diberikan oleh *owner* selaku pendamping usaha pada Resto Sambel Gami Cobek Bakar.

Salah satu bentuk memberikan motivasi kepada karyawan adalah menyempatkan doa bersama di pagi hari setelah seluruh karyawan berkumpul. Doa bersama di pagi hari di pimpin oleh ketua karyawan setelah dipastikan seluruh karyawan sudah hadir dan persiapan buka toko telah selesai. *Owner* menyatakan bahwa karyawan senantiasa datang tepat waktu, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja dan produktivitas yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tugas dan tanggungjawab mengawasi dan memberikan bimbingan serta konsultasi juga dilakukan oleh Ketua Karyawan apabila *owner* sedang tidak berada di tempat. Ketua Karyawan bertugas untuk memberikan solusi atas kendala atau permasalahan yang terjadi kepada karyawan agar segera teratasi, seperti adanya *complain* tamu, dan lain sebagainya.

Kualitas sumber daya manusia diukur berdasarkan keahlian atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kemampuan dan keahlian karyawan dapat dilatih secara terus menerus hingga mampu melaksanakan tugas berdasarkan bagiannya masing-masing. Kemampuan dapat dilatih melalui proses setiap hari dengan konsisten. Adapun untuk kemampuan dan operasional resto dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan, Ketua Karyawan mengadakan evaluasi setiap dua minggu sekali untuk bermusyawarah dengan para karyawan mengenai kendala atau hambatan yang dialami dalam beberapa waktu terakhir sebelum pekan evaluasi. Hal ini dilakukan agar ke depannya sistem atau manajemen pada karyawan dapat diperbaiki sehingga mampu meningkatkan produktifitas karyawan serta mempertahankan maupun meningkatkan kinerja resto agar mampu menjaga kepercayaan konsumen Resto Sambel Gami Cobek Bakar.

KESIMPULAN

Kualitas sumber daya manusia pada Resto Sambel Gami Cobek Bakar ditunjukkan pada: Jenjang pendidikan, Jenjang pendidikan menentukan wawasan dan pengetahuan dasar karyawan; Kemampuan, Kemampuan atau keahlian menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai karyawan resto mulai dari menyediakan *order service*, melayani pelanggan, mengolah pesanan, menyediakan dan menyajikan pesanan kepada pelanggan, serta memastikan kebersihan resto; Motivasi, Motivasi bekerja berkaitan dengan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan guna mendorong dirinya dalam bekerja.

Pendampingan usaha yang diberikan di Resto Sambel Gami Cobek Bakar guna mendukung produktifitas karyawan adalah sebagai berikut: Pelatihan, Pelatihan dilaksanakan guna meningkatkan keahlian karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai karyawan di Resto Sambel Gami Cobek Bakar serta memberikan motivasi mental agar karyawan senantiasa semangat bekerja; Konsultasi, Konsultasi diberikan dalam mendampingi karyawan menyelesaikan kendala selama bekerja serta pengadaan evaluasi dua pekan guna menganalisis, mengevaluasi, dan menemukan solusi atas kinerja yang kurang, produktifitas yang menurun, dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada karyawan. Adapun secara kuantitatif, data menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan uji t yang menunjukkan bahwa H1 diterima. Pendampingan usaha memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ berdasarkan uji t yang menunjukkan bahwa H2 diterima. Kualitas sumber daya manusia dan pendampingan usaha memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan uji F yang menunjukkan bahwa H3 diterima dan hasil uji regresi linier berganda dengan nilai konstanta 0,318 yang menunjukkan adanya pengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Ahdiat. (2022, October 11). *Indonesia Punya UMKM Terbanyak di ASEAN, Bagaimana Daya Saingnya?*
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufe di Kota Sorong. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 106–115.
- Fauziah, A. P. (2020). *Pemberdayaan Umkm Melalui Program Pendampingan, Pelatihan dan Pembinaan Dalam Meningkatkan Produktivitas di Plut-Kumkm Kabupaten Tulungagung (Perspektif Ekonomi Islam)*.
- Jayadi, J., Pasolong, H., Muslimin, M., Sahur, A., Oktaviana, L., & Karlina, D. (2022). Pelatihan Dan Pendampingan Strategi Pemasaran Digital Untuk UKM Tahu “Pak Slamet.” *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 7(1), 283–287.
- Laelasari, N., & Safei, A. A. (2020). Peranan Program Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 5(3).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha UMKM. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1).
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238–241.
- Subagyo, M. M., & Hery Purnomo, M. M. (2022). *Manajemen UMKM*. Media Sains Indonesia.
- Sugiono, E., Sari, S. R., & Dewi, D. N. A. M. (2023). Pendampingan dan pembekalan teknik perekrutan sumber daya manusia dan digital marketing pada UMKM konveksi. *Berdaya: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 21–29.
- Wahyunengseh, R. D. (2019). *Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan dalam Perspektif Collaborative Governance*.