

Pengaruh Pelatihan, Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Sistem Penghargaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kapster/Barber (Studi pada J&K Barber Shop Medan)

Benny Tri Syaphutra*, Muhammad Arifin Nasution

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This article discusses the effect of training, the application of SOPs on the productivity of barbers/captors at J&K Barber shop Medan, North Sumatra, Indonesia. The primary data obtained from the study were then analyzed using the Partial Least Square method with the help of Smart PLS Version 3.0 software. This research is an associative research type with a quantitative approach and by using purposive sampling with a sample of 30 respondents. The results of this study indicate that the independent variable training has a significant effect on the productivity of the barber/capster, then followed by the independent variable, the physical work environment, which has a significant effect on the productivity of the barber/capster. In addition, in this study, it was found that the independent variable of the reward system did not have a significant effect on the productivity of barbers/captors, the same thing also found that the independent variable of SOP implementation did not have a significant effect on the productivity of barbers/captors at J&K Barber shop Medan.

ARTICLE HISTORY

Submitted 09 February 2022
Revised 16 February 2022
Accepted 23 February 2022

KEYWORDS

Training; appreciation; productivity; barber

CITATION (APA 6th Edition)

Benny Tri Syaphutra, et al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Sistem Penghargaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kapster/Barber (Studi pada J&K Barber Shop Medan). *Regress: Journal of Economics & Management*. 1(3), 70-.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

bennytrisaphutra@gmail.com

PENDAHULUAN

Untuk saat ini menjaga penampilan sudah menjadi kebutuhan setiap orang, tidak hanya wanita, menurut Arifin Almaudi yang dikutip dari sumut.idntimes.com pria pun kini marak-maraknya memperhatikan penampilan termasuk gaya rambut. Ini yang membuat para pria datang ke barber shop untuk memangkas rambut maupun melakukan perawatan rambut lainnya, hal ini sudah menjadi tren bahkan gaya hidup. Seiring dengan meningkatnya tren perawatan rambut di kota Medan mengakibatkan semakin menjamur barber shop yang beroperasi di kota Medan serta otomatis menciptakan persaingan di dalamnya, hal tersebut mengharuskan barber shop harus menaruh perhatian khusus bagaimana cara menarik perhatian dan memberikan pelayanan yang dapat memuaskan konsumen. Kepuasan konsumen dikatakan baik apabila memperhatikan indikator kualitas pelayanan, tanggapan tentang sikap, mutu kerja, dan ketepatan waktu. Dengan meningkatnya jumlah barber shop yang beroperasi di Medan mengakibatkan setiap barber shop yang beroperasi harus memiliki strategi untuk unggul serta mempertahankan pelanggannya agar tidak berpindah ke barber shop lain.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam pekerjaan bisnis barber shop. Pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam produktivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, tidak tertutup pada bisnis barber shop, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk.

Dikutip dari laman yang berjudul "Mau Potong Rambut? Ini 7 Barber shop Paling Hits di Kota Medan" yang dimuat di dalam sumut.idntimes.com, J&K Barber shop Medan merupakan barber shop paling hits nomor satu di Medan yang senantiasa berkomitmen memberikan pelayanan maksimal bagi para pria yang ingin melakukan

perawatan rambut antara lain: haircut, wash, tonic, hair tattoo, creambath, facial, colouring dan perawatan lainnya. Berdasarkan wawancara dengan staf manajemen J&K Barber shop Medan (Indra) diketahui J&K Barber shop Medan sejak tahun 2005 sampai saat ini tahun 2021 memiliki empat cabang outlet yang terletak di Jalan Dr. Mansur, Jalan Gagak Hitam, Jalan Sri Gunting dan Jalan Simpang Simalingkar. J&K barber shop Medan dengan total barber man/kapster mencapai 30 orang dalam bulan Januari 2021 telah melakukan pelayanan kepada 3.333 pelanggan, 2.642 pelanggan pada bulan Februari 2021, dan 3.017 pelanggan pada bulan Maret 2021. Akan tetapi, jumlah pelanggan tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh shareholder J&K Barber shop Medan yakni tiap bulan operasinya masing-masing outlet memiliki target sebanyak 1.000 pelanggan yang artinya produktivitas J&K Barber shop Medan dikatakan maksimal apabila telah melayani 4.000 pelanggan tiap bulannya, melihat hal tersebut, maka perlu dilakukan peningkatan produktivitas.

Dalam upaya untuk mengatur penggunaan sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah barber/kapster agar produktif, maka pengusaha dalam penelitian ini pengusaha bisnis barber shop harus mengetahui faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas. Kurang diperhatikannya produktivitas tenaga kerja pada suatu pekerjaan dapat menghambat pekerjaan itu sendiri yang berujung pada tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Menurut Theo (2018) berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas barber man/kapster, antara lain; pelatihan, penerapan standar operasional prosedur, reward system, lingkungan kerja fisik.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Melakukan program pelatihan biasanya memerlukan biaya yang cukup besar, hal ini sudah menjadi masalah umum setiap instansi, biaya tersebut merupakan salah satu biaya investasi jangka panjang bagi instansi. Hal ini memberikan peluang yang baik untuk memperoleh laba yang besar karna mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Menciptakan produktivitas yang optimal perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa SOP yang bertujuan untuk mempermudah karyawan melaksanakan tugasnya dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai langkah nyata dalam peningkatan produktivitas maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sistem Penghargaan dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul: Pengaruh Pelatihan, Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Sistem Penghargaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kapster / Barber Studi Pada J&K Barber shop Medan.

METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih sedangkan penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018). Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yang mana merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

2. Sumber dan Jenis Data

Menurut Hasan (2002), data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002). Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil kuesioner. Menurut Suliyanto (2018) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini

yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung di J&K Barber shop Medan., berita, dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data. Menurut Hasan (2002), data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh berasal dari jurnal penelitian terdahulu, skripsi, tesis, buku-buku dan artikel yang relevan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Teknik untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling. Menurut Kuntjojo (2009), teknik sampling non-probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Sampling ini adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik nonprobability sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus. Pertimbangan tertentu yang dimaksud agar dapat memberikan informasi yang maksimal (Suliyanto, 2018).

Penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti biaya, waktu maupun tenaga. Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Arikunto Suharsimi (2010) mengatakan jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau total sampling (Suharsimi, 2010). Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden maka seluruh populasi yang ada di J&K Barber Shop Medan tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 kapster/barber. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai responden adalah kapster/ barber man yang sudah bekerja lebih dari 12 bulan di J&K Barber Shop Medan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008) teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar (Sugiyono, 2008). Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: angket/kuesioner, wawancara, dokumentasi.

5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kapster / barber pada J&K Barber Shop Medan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan variabel penerapan standar operasional prosedur (SOP) terhadap peningkatan produktivitas kapster / barber pada J&K Barber Shop Medan.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan variabel sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas kapster / barber pada J&K Barber Shop Medan.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan produktivitas kapster / barber pada J&K Barber Shop Medan

6. Skala Likert

Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden untuk setiap pernyataan yang dilontarkan oleh peneliti (Cooper dan Schindler: 2011, dalam Sarbjit, 2020). Skala likert

digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai (Sarbjit, 2020).

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Menurut Field (dalam Wanda, 2017) Analisis Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values), dan multikolinearitas.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

J&K Barber shop didirikan pada Juni 2015 oleh Ivan Ginting, melayani hair cut, wash, tonic, hair tato, creambath, facial, colouring dan beberapa perawatan rambut lainnya. Nama J&K Barber shop terinspirasi dari nama kedua putri kembar pemilik usaha barber shop itu sendiri yakni Jemima dan Karen.

Adapun visi dan misi J&K Barber shop Medan antara lain sebagai berikut: Visi:

- Menjadi pilihan utama bagi pria modern mengurus kebutuhan rambut bahkan kebutuhan wajahnya.

Misi:

- Pengelolaan barber shop yang professional dan berasaskan kekeluargaan sebagai fondasi dalam menjalankan usaha.
- Kepuasan pelanggan sebagai tonggak utama keberlangsungan usaha.
- Inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan sebagai jiwa dan semangat dalam mengembangkan usaha demi tercapai dan menjaga eksistensi.

Barber shop J&K Medan memiliki empat nilai dasar yang harus senantiasa diterapkan dan menjadi budaya kerja demi aktivitas bisnis berjalan efektif dan efisien, nilai dasar tersebut antara lain: kekeluargaan, disiplin, professional, visioner.

Logo J&K Barber shop Medan terdiri dari 2 warna, yakni: merah dan putih. Selain itu, dalam logonya terdapat mahkota dan bintang-bintang. Warna merah dan putih memiliki makna bahwasannya J&K Barber shop bangga menjadi 49 bagian Indonesia, mahkota merupakan simbol kekuasaan selaras dengan harapan J&K Barber shop untuk menjadi penguasa pasar/ tolak ukur di bidang barber shop. Bintang- bintang identik terhadap terang, maksud bintang-bintang pada logo ialah J&K barber shop Medan dikenal luas sebagai barber shop kelas atas/berkualitas oleh masyarakat. Selain nilai-nilai dasar dan logo, J&K barber shop Medan memiliki slogan "Ganteng Maksimal Percayakan Pada J&K Barber shop".

Analisis Data

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah barber/kapster yang ada di J&K Barber shop Medan yang jumlahnya 30 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuisioner dalam bentuk google formulir. Menurut Ghazali (2008), jumlah sampel minimal yang dapat diolah dengan menggunakan model partial least square (PLS) adalah sebanyak 30 sampai 50 sampel. Karakteristik responden yang diamati di dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja (Ghozali, 2008). Deskripsi karakteristik responden diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik/Profil Responden

Keterangan	Jumlah Barber/	Persentase
Jenis Kelamin		
Lakilaki	30	100
Wanita	-	-
Umur		
16-20 Tahun	-	-
21-25 Tahun	7	23,3
26-30 Tahun	19	63,3
> 31 Tahun	4	13,3
Masa Kerja		
1-2 Tahun	27	89,1
3-4 Tahun	1	3,3
Lebih dari 5 Tahun	2	6,6

Sumber: Peneliti (2021)

1. Jenis Kelamin Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwasannya jenis kelamin dari total jumlah responden ialah 100% laki laki artinya 30 barber/ yang bekerja di J&K Barber shop Medan ialah laki-laki.

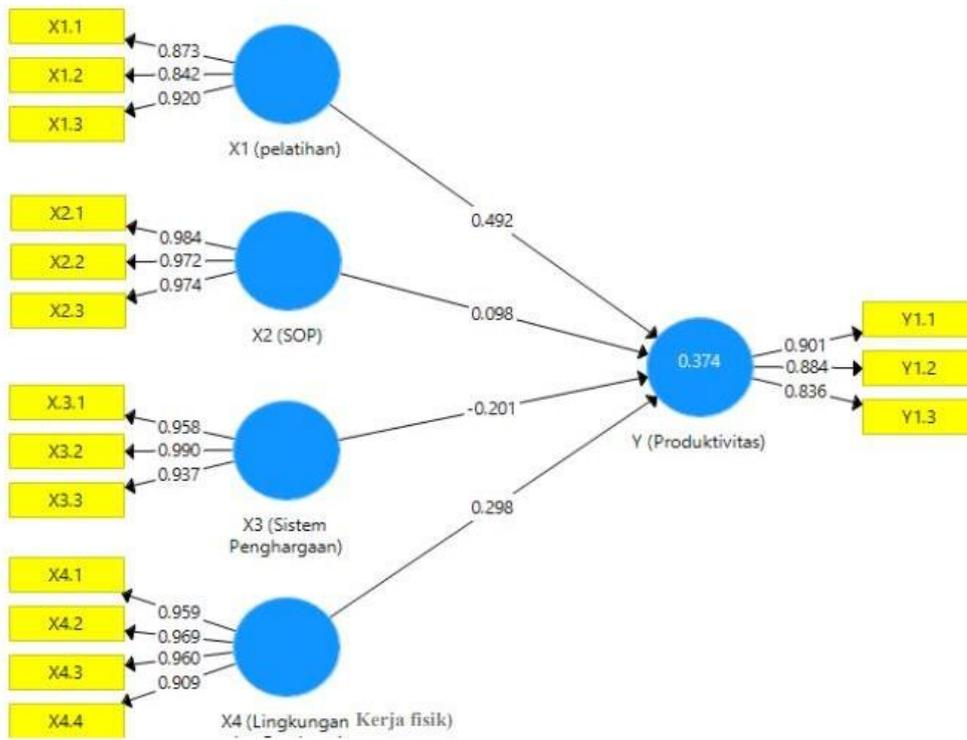
2. Umur Pada penelitian ini, umur responden dikelompokkan menjadi tiga bagian kelompok umur. Hasil analisis data berdasarkan umur responden ditunjukkan pada table di atas, diketahui bahwasannya kelompok umur 18-24 tahun sebanyak 7 orang (21%), kelompok usia 25-31 tahun sebanyak 20 orang (69%) dan kelompok umur di atas 31 tahun sebanyak 3 orang (10%).

3. Masa Kerja Masa kerja yang dimaksud ialah jangka waktu atau lamanya barber/ bekerja di J&K Barber shop Medan. Pada penelitian ini, masa kerja dikelompokkan menjadi tiga kelompok masa kerja, hasil analisis data mengenai masa kerja ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwasannya kelompok masa kerja 1-2 tahun sebanyak 27 orang (89,1%), kelompok masa kerja 3-4 tahun sebanyak 1 orang (3,3%) dan kelompok masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 2 orang (6,6%).

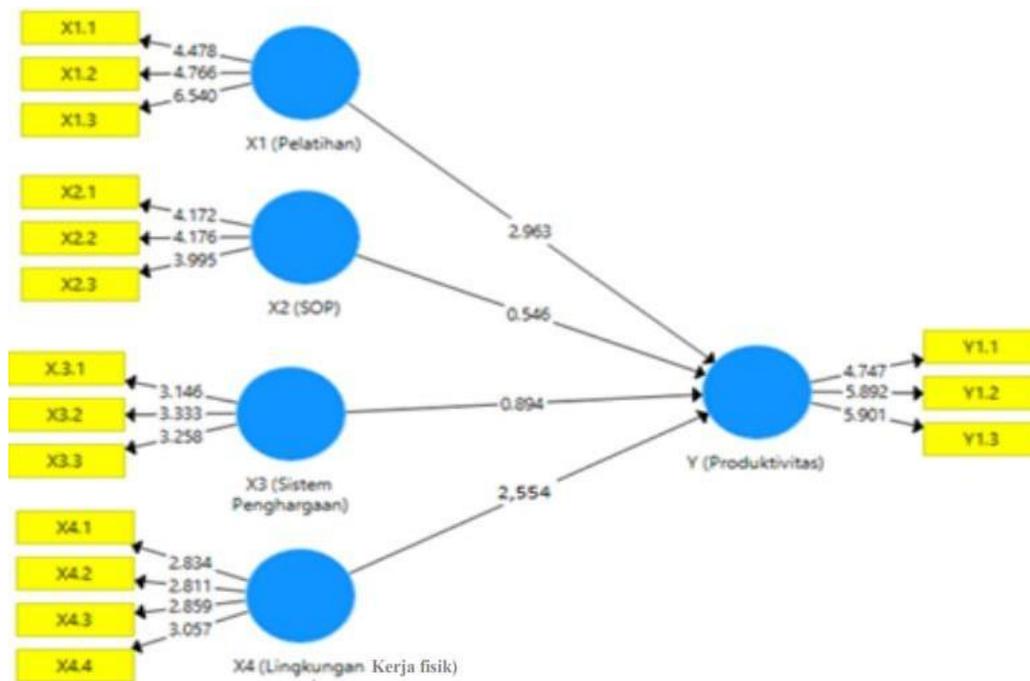
Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, teknik pengelolaan data menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan.

a. Outer Model



b. Inner Model



Skema pada gambar yakni outer model diperoleh dari proses PLS Algorithm dan gambar yakni inner model diperoleh dari proses bootstrapping, berikut secara singkat keterangan skema model PLS di atas:

- 1) Variabel laten eksogen Pengaruh Pelatihan (X1) memiliki tiga variabel manifest (indikator) yaitu, pengetahuan yang dinyatakan oleh X1.1; keterampilan yang dinyatakan oleh X1.2; kemampuan yang dinyatakan oleh X1.3.
- 2) Variabel laten eksogen penerapan SOP (X2) memiliki tiga variabel manifest (indikator) yaitu, efektif yang dinyatakan oleh X2.1; efisien yang dinyatakan oleh X2.2; konsisten yang dinyatakan oleh X2.3.
- 3) Variabel laten eksogen sistem penghargaan (X3) memiliki tiga variabel manifest (indikator) yaitu, bonus dan gaji yang dinyatakan oleh X3.1; kesejahteraan yang dinyatakan oleh X3.2; serta pengembangan karir yang dinyatakan oleh X3.3.
- 4) Variabel laten eksogen lingkungan kerja fisik (X4) memiliki empat variabel manifest (indikator) yaitu, teknologi peralatan yang dinyatakan oleh X4.1; kelengkapan peralatan yang dinyatakan oleh X4.2; organisasi fasilitas kerja yang dinyatakan oleh X4.3, serta kenyamanan yang dinyatakan oleh X4.4.
- 5) Variabel laten endogen Produktivitas kapster/barber (Y) memiliki tiga variabel manifest (indikator) yaitu, kuantitas yang dinyatakan oleh Y1.1; kualitas yang dinyatakan oleh Y1.2; serta ketepatan waktu yang dinyatakan oleh Y1.3.

Analisis Outer Model

a. Convergent Validity

Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pelatihan (X1)	X1.1	0,873
	X1.2	0,842
	X1.3	0,920
Standar Operasional Prosedur (X2)	X2.1	0,984
	X2.2	0,972
	X2.3	0,974
Sistem Penghargaan (X3)	X3.1	0,958
	X3.2	0,990
	X3.3	0,937
Lingkungan Kerja Fisik (X4)	X4.1	0,959
	X4.2	0,969
	X4.3	0,960
	X4.4	0,909
Produktivitas (Y)	Y1.1	0,901
	Y1.2	0,884
	Y1.3	0,836

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa masing masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Discriminant Validity

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Menurut Ghozali (2013), suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator:

Cross Landing

Indikator	Variabel				
	Pelatihan	SOP	Sistem Penghargaan	Lingkungan fisik	Produktivitas
X1.1	0,867	0,584	0,353	-0,026	0,191
X1.2	0,934	0,324	0,401	-0,067	0,236
X1.3	0,979	0,450	0,329	-0,010	0,255
X2.1	0,470	0,918	0,555	0,082	0,047
X2.2	0,470	0,946	0,491	0,074	0,287
X2.3	0,412	0,926	0,433	0,178	0,254
X3.1	0,458	0,417	0,964	0,100	0,220
X3.2	0,405	0,542	0,966	0,025	0,103
X3.3	0,191	0,536	0,921	0,076	0,133
X4.1	0,005	0,077	0,115	0,617	-0,039
X4.2	0,117	0,205	0,362	0,682	0,124
X4.3	-0,072	-0,160	-0,170	0,790	0,268
X4.4	-0,045	0,279	0,149	0,792	0,310
Y1.1	0,203	0,076	-0,051	0,014	0,739
Y1.2	0,274	0,181	0,067	0,336	0,884
Y1.3	0,159	0,330	0,290	0,362	0,885

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing masing. Selain mengamati nilai cross loading, menurut Ghozali (2014), discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing- masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>
Pelatihan (X1)	0,773
Standar Operasional Prosedur (X2)	0,954
Sistem Penghargaan (X3)	0,925
Lingkungan fisik (X4)	0,902
Produktivitas (Y)	0,764

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan sajian data dalam table di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel pelatihan, standar operasional prosedur, sistem penghargaan, lingkungan kerja fisik serta variable terikat produktivitas $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

c. Composite Realibity

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Menurut Ghozali (2014), suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Composite Realibity

Variabel	<i>Composite Realibity</i>
Pelatihan (X1)	0,911
Standar Operasional Prosedur (X2)	0,984
Sistem Penghargaan (X3)	0,974
Lingkungan fisik (X4)	0,973
Produktivitas (Y)	0,907

Sumber: Peneliti (2021)

Activate Wi
Go to Settings

Berdasarkan sajian data pada table di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability variable X1,X2,X3,X4 dan Y dalam penelitian $> 0,5$, hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, artinya data pada penelitian ini konsisten (kesamaan data dalam waktu yang berbeda).

d. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Menurut Andreas dan Gaia (2010), suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Pelatihan (X1)	0,854
Standar Operasional Prosedur (X2)	0,976
Sistem Penghargaan (X3)	0,962
Lingkungan fisik (X4)	0,964
Produktivitas (Y)	0,845

Sumber: Peneliti

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, artinya data yang digunakan konsisten (kesamaan data dalam waktu yang berbeda).

Analisis Inner Model

Pada analisis skema outer model, telah diketahui bahwasannya model pengukuran sudah baik karena telah memenuhi validitas dan realibitas. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient dan uji hipotesis.

a. Uji Path Coefficient

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada di atas dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient terbesar ditunjukkan dengan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas sebesar 2,963, kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas sebesar 2,554, kemudian pengaruh terbesar ketiga ditunjukkan oleh pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas sebesar 0,894 dan pengaruh terkecil ditunjukkan oleh pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas sebesar 0,546.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai R Square sebagai berikut:

R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Produktivitas	0,374

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel, dapat diketahui nilai R Square untuk variabel produktivitas adalah 0,374. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh variabel pelatihan, SOP, sistem penghargaan, lingkungan fisik terhadap produktivitas dalam kategori hubungan sedang, yakni 38%.

b. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Menurut Sofyan (2011) hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Path Coefficient

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Mean of Subsamples</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
X1>>>Y	0,492	0,479	0,166	2,963	0,003
X2>>>Y	0,098	0,110	0,180	0,546	0,585
X3>>>Y	-0,201	-0,161	0,225	0,894	0,372
X4>>>Y	0,298	0,226	0,257	2,554	0,004

Sumber: SmartPLS, Peneliti (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa dari empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua variabel X yakni pelatihan (X1) dan lingkungan&peralatan (X4), H1 dan H4 diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values > 0,05. Pelatihan (X1) memiliki nilai P-value sebesar 0,003 > alpha (0,05) yang artinya pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y). Untuk lingkungan fisik (X4) memiliki nilai Pvalue sebesar 0,004 > alpha (0,05) yang artinya lingkungan fisik (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y). Untuk variabel SOP (X2) dan sistem penghargaan (X3) memiliki nilai P-value sebesar 0,372 dan 0,585 < alpha (0,05) yang artinya H2 dan H3 ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan, Penerapan SOP, Sistem Penghargaan, Lingkungan fisik Terhadap Produktivitas Barber/ di J&K Barber shop Medan”, adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas barber/. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana P value sebesar 0,003 dan t-statistik 2,963 > t-tabel 1,96.
2. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa penerapan SOP ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas barber/. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana p-value sebesar 0,585 dan t-statistik 0,546 > t-tabel 1,96.
3. Dalam penelitian ini sistem penghargaan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas barber/kapster. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana p-value sebesar 0,372 dan t statistik 0,894 > t-tabel 1,96.
4. Dalam penelitian ini lingkungan fisik ternyata berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas barber/kapster. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana p-value sebesar 0,004 dan t-statistik 2,554 > t-tabel 1,96.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2008). *SEM Metode Alternatif Dengan PLS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia.
- Sarbjit. (2020). *Pengaruh Motivasi Belanja Hedonis Terhadap Pembelian Impulsif Pada Toko Online di Instagram (Studi pada Mahasiswa Universitas Prima Indonesia)*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.