
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS USAHA
MELALUI KUALITAS SDM DI INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) DI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Oleh :

Sunday Ade Sitorus,

Universitas HKBP Nommensen

Email : sundaysitorus@uhn.ac.id

Winda Ardiani,

Universitas Harapan Medan

Email : winda_ardiani.chan@harapan.ac.id

Hanna Damanik,

Universitas HKBP Nommensen

Email : hannadamanik@uhn.ac.id

Anto Tulim,

Universitas Mikroskill

Email : antotulim@yahoo.com

Lasma Siagian

Universitas HKBP Nommensen

Email : siagianlasma95@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The purpose of this study is to determine whether planning for HR procurement, organizing HR and providing motivation has a direct or indirect effect on the productivity of Small and Medium Industries (IKM) through the quality of human resources. This study focuses on human resource management activities such as HR procurement planning, HR organization and motivation which only affects other variables, namely the productivity of Small and Medium Industries (IKM) through the intervening variable of HR quality. In this study, the independent variable is HR procurement planning, HR organization and motivation, the dependent variable is Small and Medium Industry (IKM) productivity, while the intervening variable is HR quality, where data analysis uses PLS 3.0 path analysis. This research is a quantitative descriptive research method using path analysis, with a sample of 100 people, using probability sampling. Partially, only the motivational variable for HR has a positive and significant effect on the variable quality of HR in Small and Medium Industries (IKM) and the work productivity variable for Small and Medium Industries (IKM) in North Sumatra. Meanwhile, simultaneously, the variables of HR procurement planning, HR organizing and motivating HR have a positive and significant effect on the work productivity of Small and Medium Industries (IKM) in North Sumatra through the variable of HR quality in Small and Medium Industries (IKM). Through the results of the study, only the motivational variable for HR has indirect implications for the work productivity of Small and Medium Industries (IKM) in Indonesia through the quality of HR in Small and Medium Industries (IKM), where by providing more motivation to businesses, Small and Medium Industries and Medium Enterprises (IKM) will be able to improve the quality of their human resources while at the same time increasing the work productivity of Small and Medium Industries (IKM).

Keyword :

*Planning, Procurement,
Organization, Motivation,
Quality Of Human Resources
For Small And Medium
Industries (Ikm), Work*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan segala bentuk usahanya sudah barang tentu membutuhkan keterlibatan sumber daya yang ada di perusahaan, dimana sumber daya yang ada merupakan pendorong bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan operasional perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh laba yang maksimal. Perusahaan membutuhkan sumber daya khususnya sumber daya manusia yang terpilih dan bisa menjalankan, serta membawa organisasi atau perusahaan ke arah yang baik dan selalu berkembang, sehingga mampu membawa organisasi atau perusahaan menuju kejayaan. Aljayi, et al (2016) perusahaan memerlukan proses manajemen sumber daya manusia, dimana dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dituntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia tersebut dengan hati-hati, agar nantinya sumber daya manusia yang dikelola memiliki kualitas yang baik dan mampu membawa perusahaan meningkatkan kinerjanya.

Untuk dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik diperlukan deteksi dini dalam proses perekrutan dan pengorganisasian, dimana deteksi awal ini bisa dilakukan dalam bentuk penyediaan sumber daya manusia melalui tes baik tertulis maupun wawancara,. Selain itu, dalam proses pengelolaan sumber daya manusia juga harus memperhatikan proses pengorganisasian, dimana perusahaan harus benar-benar menempatkan sumber daya manusia yang direkrut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga nantinya sumber daya manusia tersebut mampu bekerja maksimal sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Di Sumatera Utara banyak sekali perusahaan yang sudah berdiri, dimana salah satunya adalah Industri Kecil dan Menengah (IKM) atau yang bergerak di bidang jasa, dimana sekitar tahun 2022 terdapat 416 Industri Kecil dan Menengah ada di Sumatera Utara dan yang sudah *go public*, dimana ke-416 perusahaan tersebut memiliki banyak sumber daya manusia untuk

mendorong tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Beberapa Industri Kecil dan Menengah telah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia (manajemen sumber daya manusia), dimana pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dimulai dari proses perekrutan SDM, proses pengorganisasian, hingga pemberian motivasi, dimana ketiga fungsi manajemen ini saling berkaitan satu sama lain yang dapat membantu usaha atau SDM untuk meningkatkan kinerjanya membantu perusahaan mencapai tujuan. Untuk melihat jumlah SDM yang bekerja di beberapa Industri Kecil dan Menengah yang ada di Sumatera Utara dalam kurun tahun 2016-2022 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Jumlah Tenaga Kerja Sumatera Utara Pada Industri Kecil dan Menengah Di Sumatera Utara Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Yang Ada di seluruh Sumatera Utara (Orang/Jiwa)	Jumlah Tenaga Kerja di Industri Kecil dan Menengah di Sumatera Utara (Orang/Jiwa)
1	2016	118.411.973	1.520.000
2	2017	121.022.423	508.294
3	2018	126.282.186	618.783
4	2019	128.755.271	515.000
5	2020	131.064.305	255.740

Sumber : Badan Pusat Statistik Prov. Sumatera Utara, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah tenaga kerja dalam kurun waktu 2016-2020 mengalami kenaikan, tetapi di bidang jasa atau pelayanan jumlah tenaga kerja terus menurun, dimana ini diakibatkan oleh masih banyaknya tenaga kerja yang ada di sektor jasa atau pelayanan yang menerapkan pengelolaan manajemen tidak berbasis kompetensi, dimana ada beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa (pelayanan) belum membuat perencanaan untuk pengadaan SDM yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga mempengaruhi pengorganisasian struktur organisasi yang juga tidak dapat disesuaikan dengan SDM yang berkompeten dan pembagian kerja yang akan dilakukan, dan berakibat kepada menurunnya kualitas SDM

yang dihasilkan, meskipun pemberian motivasi dilakukan, sehingga membuat produktivitas dari Industri Kecil dan Menengah (pelayanan) menurun dan memengaruhi kinerjanya yang terus menurun. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah

perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) melalui kualitas SDM.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perencanaan Pengadaan SDM

Bagheri (2016) perencanaan pengadaan SDM merupakan proses perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya, dimana perencanaan tenaga kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. De Boeck, et al (2017) perencanaan pengadaan SDM merupakan suatu upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan melakukan pengadaan SDM untuk ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kompetensinya dengan harapan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Fey, et al (2021) perencanaan pengadaan SDM adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki dengan melakukan proses perekrutan usaha dan penempatan usaha sesuai dengan kompetensi dan fungsinya. Gorges and Holz-Rau (2021) perencanaan pengadaan SDM merupakan suatu proses yang dilakukan dengan melakukan perekrutan secara bertahap SDM yang dibutuhkan di beberapa jabatan, lalu dilakukan penempatan kerja bagi SDM yang telah diseleksi, dimana perencanaan SDM ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Grinerud, Katrine and Robertsen (2021) perencanaan pengadaan SM merupakan salah satu upaya perusahaan dalam merekrut SDM terbaik, lalu menyeleksinya, serta menempatkannya sesuai struktur organisasi dan kemampuannya, serta melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensinya guna membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja. Groza, Zmich and Rajabi (2021) perencanaan pengadaan SDM dilakukan perusahaan agar meningkatkan produktivitas kerja melalui proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perencanaan jabatan dalam organisasi, membentuk struktur organisasi, pengorganisasian dalam bentuk penempatan SDM sesuai struktur organisasi, serta melakukan pengembangan SDM dan pemberian reward bagi yang kerjanya baik dan punishment bagi kinerja usaha yang buruk.

Pengorganisasian SDM

Hassan and Jaaron (2021) pengorganisasian SDM merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam menentukan SDM yang akan disebar melalui struktur organisasi, dimana kegiatan ini diperuntukkan untuk mendorong produktivitas kerja perusahaan atau organisasi. Higashi, et al (2022) pengorganisasian SDM merupakan suatu bentuk nyata dari proses perencanaan dan penempatan SDM dalam struktur organisasi sesuai dengan kompetensinya untuk kepentingan produktivitas kerja perusahaan. Kim, et al (2021) pengorganisasian SDM merupakan suatu bentuk rancangan sistem atau kerja SDM melalui penempatan SDM sesuai dengan struktur jabatan, fungsi dan kompetensi yang dimiliki dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kimata and Itakura (2021) pengorganisasian SDM merupakan bentuk nyata dari proses penempatan SDM sesuai dengan fungsi dan kemampuan yang dimiliki melalui struktur organisasi yang dibentuk dalam rangka meningkatkan operasional kerja organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Kumar (2022) pengorganisasian SDM merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan dengan melakukan proses perekrutan SDM yang berkompeten, lalu melakukan analisis jabatan apa saja yang cocok untuk SDM tersebut, lalu adanya penempatan kerja sesuai dengan bidangnya dan kemampuan yang dimiliki, serta melakukan restrukturisasi struktur organisasi agar sesuai dengan analisis jabatan yang dilakukan perusahaan. Lendzion (2022) pengorganisasian SDM merupakan suatu upaya melakukan penempatan SDM sesuai dengan bidangnya yang disesuaikan dengan analisis jabatan, serta melaksanakan pembagian kerja dan penentuan wewenang kerja dan koordinasi antar lembaga, dimana pengaturan ini dilakukan untuk memaksimalkan peran SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Motivasi SDM

Lopez-Santamaria, et al (2021) pemberian motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja usaha dengan mendorong agar usaha memiliki semangat dan mental baja untuk menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan bidangnya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Magelhaus, (2022) pemberian motivasi kepada SDM dilakukan dengan mendorong SDM agar giat bekerja dan bekerja sesuai dengan yang seharusnya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Mirsts, et al (2021) pemberian motivasi kepada SDM didasarkan kepada kesungguhan perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM untuk dapat menyelesaikan segala permasalahan yang ada agar mampu menciptakan kinerja perusahaan yang benar-benar produktif. Mousa and Othman (2019) pemberian motivasi kerja ini menimbulkan hal yang bisa membuat perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah meningkatkan daya dorong untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan yaitu produktivitas kerja. Moussa and Arbi (2022) pemberian motivasi kerja dilakukan kepada usaha agar usaha dengan semangat dan memiliki jiwa yang baik dan loyal kepada perusahaan melaksanakan dengan baik kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang ada. Lee (2021) pemberian motivasi kerja kepada SDM dilakukan dengan tujuan memberikan semangat serta dukungan kepada SDM dalam rangka melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kreatifitas yang dimiliki, sehingga tercipta adanya terhadap produktivitas kerja perusahaan atau organisasi.

Kualitas SDM

Lendzion, Jaroslaw (2022) kualitas SDM merupakan titik tolak dari serangkaian pengelolaan SDM yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM yang dapat disesuaikan dengan pekerjaan dibidangnya masing-masing. Moreno-Mondejar, Triguero and Cuerva (2019) kualitas SDM merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka penilaian terhadap kemampuan yang dimiliki SDM apa sudah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak oleh perusahaan. Nayha (2019) kualitas SDM merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM apakah sudah sesuai dengan fungsi dan jabatan yang diemban dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Pereira, et al (2022) kualitas SDM merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengadaan SDM dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan serta tugas dan tanggung jawabnya untuk produktivitas kerjanya dan juga produktivitas kerja perusahaan. Rajan, et al (2021) kualitas SDM merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mengembangkan SDM dari sisi kemampuan atau

kompetensi, serta kemauan keras untuk bekerja, sehingga akan timbul dorongan atau semangat untuk penyelesaian pekerjaan dalam rangka membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Sant'-Anna and Garibaldi (2021) mencapai tujuan kualitas SDM bertujuan agar SDM memiliki kemampuan setara atau lebih untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka membantu perusahaan mewujudkan cita-citanya untuk meningkatkan produktivitas kerja serta kinerjanya.

Produktivitas Kerja Perusahaan

Thoha and Dhanraj (2022) produktivitas kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan pencapaian kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah digariskan ketika ingin mendirikan usaha. Trahan and Hess (2021) produktivitas kerja merupakan salah satu rangkaian dari proses pengelolaan manajemen yang dilakukan perusahaan dengan jalan meningkatkan peran serta SDM dalam pencapaian produktivitas kerja perusahaan atau organisasi. Upson, Mcinish and Johnson IV (2021) produktivitas kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan masyarakat atau konsumen dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya dan kualitas produk agar perusahaan kinerjanya produktif dan meningkat. Wang, Guchait and Pasamehmegtolu (2022) produktivitas kerja merupakan upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerjanya di tengah masyarakat dan konsumen dengan mendorong terciptanya proses produksi yang diperuntukkan untuk peningkatan kinerja. Yan, Li and Cheng (2022) produktivitas kerja merupakan upaya yang sistematis yang dilakukan perusahaan dan organisasi dalam mendorong tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Zhao and Zhou (2022) produktivitas kerja organisasi dan perusahaan ditandai dengan meningkatnya laba maksimum, terciptanya kualitas produk yang baik, proses produksi yang bermutu dan kualitas SDM yang berkompeten dan profesional, sehingga diperoleh kinerja organisasi dan perusahaan dapat optimal dan produktif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi yang hanya mempengaruhi variabel lainnya yaitu produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) melalui variabel intervening kualitas SDM. Pada

penelitian ini, variabel independennya adalah perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi, variabel dependennya adalah produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM), sedangkan variabel interveningnya adalah kualitas SDM, dimana analisis datanya menggunakan analisis jalur PLS 3.0. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian bersifat kuantitatif yang menggunakan analisis jalur dengan menggunakan alat analisis PLS 3.0, dimana Marschan-Piekkari and Welsch (2022) metode penelitian deskriptif kuantitatif melalui analisis jalur yaitu metode penelitian yang dilakukan secara masif dan polanya terstruktur, dimana terdapat kejadian nyata dan dilakukan hipotesis hubungan antar variabel dengan adanya variabel intervening atau variabel penghubung. Adapun populasi penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di Industri Kecil dan Menengah (pelayanan) yang ada di seluruh Sumatera Utara yang berjumlah 255.740 orang/jiwa. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sistem *probability sampling* atau *systematic random sampling* dimana Tortorella, et al, (2022) teknik *probability sampling* merupakan pengambilan sampel dengan acak, serta dilakukan berdasarkan kondisi dan situasi tertentu di beberapa daerah. Adapun sampel dari penelitian ini adalah 100 orang responden yang diambil dari tenaga kerja yang ada di beberapa Industri Kecil dan Menengah (peayanan) yang ada di seluruh Sumatera Utara dengan sistem pembagian kuesioner secara langsung.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji R, Square (R^2)

Adapun hasil uji R Square (R^2) dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 2. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Intervening

Item	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)	0.765	0.727

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Dari hasil R Square diperoleh nilai sebesar 0,765 atau 76,5%, dimana nilai tersebut berarti

bahwa variabel perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh kuat terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara, dimana sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang dibahas pada penelitian ini.

2. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 3. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Item	R Square	R Square Adjusted
Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM)	0.771	0.729

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Dari hasil R Square diperoleh nilai sebesar 0,771 atau 77,1%, dimana nilai tersebut berarti bahwa variabel perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh kuat terhadap variabel kualitas SDM Industri Kecil dan Menengah (IKM), dimana sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang dibahas pada penelitian ini.

3. Pengaruh Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 4. Uji R antara Variabel Intervening Terhadap Variabel Dependen

Item	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)	0.723	0.700

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Dari hasil R Square diperoleh nilai sebesar 0,723 atau 72,3%, dimana nilai tersebut berarti bahwa variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) berpengaruh kuat terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM), dimana sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang dibahas pada penelitian ini.

Uji F

1. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 5. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Intervening

	db	JK	KT	F	Sig. F
Regression	2	7,240	6,769	115.235	0,001
Residual	97	0,260	0,152		
Total	100	7,360			

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005 yang artinya secara serempak variabel perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara.

2. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 6. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

	db	JK	KT	F	Sig. F
Regression	2	6,455	6,235	85.340	0,002
Residual	97	0,239	0,155		
Total	100	7,135			

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Berdasarkan Tabel 6. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F sebesar 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005 yang artinya secara serempak variabel perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM).

Uji t

1. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 7. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Intervening

Predictor	Koefisien	StDev	T	p-Value
Perencanaan Pengadaan SDM (X ₁)	-0,157	0,450	-3,455	0,757
Pengorganisasian SDM (X ₂)	-0,180	0,524	-4,225	0,669
Pemberian Motivasi SDM (X ₃)	0,245	0,276	4,340	0,678
Produktivitas Kerja Perusahaan (Z)	0,235	0,138	0,226	0,751

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa hanya variabel pemberian motivasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM), dimana nilai T hitung sebesar 4,340 lebih besar dari nilai signifikansi 0,005.

2. Pengaruh Perencanaan Pengadaan SDM, Pengorganisasian SDM dan Pemberian Motivasi kepada SDM Terhadap Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 8. Uji R antara Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Predictor	Koefisien	StDev	T	p-Value
Perencanaan Pengadaan SDM (X ₁)	-0,164	0,225	-2,560	0,746
Pengorganisasian SDM (X ₂)	-0,196	0,245	-3,254	0,769
Pemberian Motivasi kepada SDM (X ₃)	0,160	0,214	5,423	0,780
Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) (Y)	0,252	0,143	0,230	0,752

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa hanya variabel pemberian motivasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM), dimana nilai T hitung sebesar 5,423 lebih besar dari nilai signifikansi 0,005.

3. Pengaruh Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Tabel 9. Uji R antara Variabel Intervening Terhadap Variabel Dependen

Predictor	Koefisien	StDev	T	p-Value
-----------	-----------	-------	---	---------

Kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) (Z)	0,169	0,260	4,452	0,671
Produktivitas Kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) (Y)	0,065	0,125	3,247	0,659

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 2022

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai T untuk variabel sebesar 4,452 lebih besar dari tingkat signifikan 0,005 yang artinya secara parsial variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) berpengaruh terhadap variabel produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui persamaan regresi untuk model PLS adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,252 - 0,164X_1 - 0,196X_2 + 0,160X_3$$

$$Z = 0,235 - 0,157X_1 - 0,180X_2 + 0,245X_3$$

$$Y = 0,065 + 0,169Z$$

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pengaruh perencanaan pengadaan SDM terhadap produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara dapat dilihat dari nilai koefisien -0,157, yang artinya perencanaan pengadaan SDM bernilai negatif dan menyatakan bahwa perencanaan pengadaan SDM berpengaruh negatif terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara.
2. Untuk pengaruh pengorganisasian SDM terhadap produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara dapat dilihat dari nilai koefisien -0,180, yang artinya pengorganisasian SDM bernilai negatif dan menyatakan bahwa pengorganisasian SDM berpengaruh negatif terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara.
3. Untuk pengaruh pemberian motivasi kepada SDM terhadap produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di

Sumatera Utara dapat dilihat dari nilai koefisien 0,245, yang artinya pemberian motivasi kepada SDM bernilai positif dan menyatakan bahwa pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara

4. Untuk pengaruh perencanaan pengadaan SDM terhadap kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) dapat dilihat dari nilai koefisien -0,164, yang artinya perencanaan pengadaan SDM bernilai positif dan menyatakan bahwa perencanaan pengadaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM).
5. Untuk pengaruh pengorganisasian SDM terhadap kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) dapat dilihat dari nilai koefisien -0,196, yang artinya pengorganisasian SDM bernilai negatif dan menyatakan bahwa pengorganisasian SDM berpengaruh negatif terhadap kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM).
6. Untuk pengaruh pemberian motivasi kepada SDM terhadap kualitas SDM di perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien 0,160, yang artinya pemberian motivasi kepada SDM bernilai positif dan menyatakan bahwa pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di perusahaan

Pengaruh tidak langsung

- a. Pengaruh perencanaan pengadaan SDM terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien 0,173 $(-0,157 \times (-0,164) \times 0,169 = 0,004 + 0,169 = 0,173)$, yang artinya perencanaan pengadaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan.
- b. Pengaruh pengorganisasian SDM terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah

(IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien $0,175 (-0,180 \times (-0,196) \times 0,169 = 0,006 + 0,169 = 0,175)$, yang artinya pengorganisasian SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan.

- c. Pengaruh pemberian motivasi kepada SDM terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien $0,168 (0,245 \times 0,160 \times 0,169 = 0,007 + 0,169 = 0,176)$, yang artinya pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui kualitas SDM di perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji parsial dan persamaan regresi PLS, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM), serta secara simultan variabel perencanaan pengadaan SDM, pengorganisasian SDM dan pemberian motivasi kepada SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Sumatera Utara melalui variabel kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM) sebagai variabel intervening. Melalui hasil penelitian hanya variabel pemberian motivasi kepada SDM lah yang berimplikasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Indoensia melalui kualitas SDM di Industri Kecil dan Menengah (IKM), dimana dengan memberikan motivasi lebih kepada usaha, maka Industri Kecil dan Menengah (IKM) akan mampu meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki sekaligus dapat meningkatkan produktifitas kerja Industri Kecil dan Menengah (IKM)

6. REFERENSI

Aljayi, Yassin, et al, 2016, Multibational Companies Human Resources Management Practices and Their Organizational Culture Impact

Employees' Loyalty : Case of Japanese Multinational Copany in Marocco, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, p. 204-211

Bagheri, Jalil, 2016, Overlaps Between Human Resources' Strategic Planning and Strategic Management Tools in Public Organizations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, p. 430-438

De Boeck E., et al, 2017, Quantitative Study of Food Safety Climate in Belgian Food Processing Companies in View of Their Organizational Characteristics, *Journal Accepted Manuscript*

Fey, natalia, et al, 2021, How Peer Coaching Fosters Employee Proactivity and Well-Being within a Self-Managing Finnish Digital Engineering Company, *Journal Organizational Dynamics*, p. 13

Gorges, Tobias and Holz-Rau Christian, 2021, Transition, of Mobility in Companies – A Semi Systematic Literature Review and Bibliographic Analysis on Corporate Mobility and Its Management, *Journal transportation Research Interdisciplinary Perspectives* 11, 100462

Grinerud, Katrine, Aarseth, Wenche Kristin and Robertsen, Rolf, 2021, Leadership Strategies, Management Decisions and Safety Culture in Road Transportation Organization, *Journal Research in Transportation Business and Management*, p. 1-10

Groza, Mark D., Zmich, Louis D and Rajabi, Reza, 2021, Organizational Innovativeness and Firm Performance: Does Sales Management Matter?, *Journal Industrial Marketing Management* 97, p. 10-20

Hassan, Armani Said and Jaaron, Ayham A.M., 2021, Total Quality Management for Enhancing Organizational Performance: The Mediating Role of Green Manufacturing Practices, *Journal of Cleaner Production* 308, 127366

Higashi, Susan Yuko, et al, 2022, What Causes Organizations to Fail? A Review of Literature to Inform Future Food Sector (management) Research, *Journal Pe-Proof*, p. 1-33

Kim, Sunbo, et al, 2021, Organizational Process Maturity Model for IOT Data Quality Management, *Journal of Industrial Information Integration*, p. 1-16

Kimata, Akira and Itakura, Hiroaki, 2021, Interactions Between Organizational Culture, Capability, and Performance in

- the Technological Aspect of Society: Empirical Research into the Japanese Service Industry, *Journal technology in Society* 64, 101458
- Kumar, Vijay, 2022, Organizational sustainability and green business practices – The way Forward, *Materials Today : Prociding*, p. 1-4
- Lee, Chia-Chi, 2021, Analysis on The Strategy of Improving Management Consulting Business Performance : Evidence on Management Consulting Company Established by an Accounting Firm, *Journal Asia Pasific Management Review* 26, p. 137-148
- Lendzion, Jaroslaw Piotr, 2022, Human Resourcers Management in The System of Organizational Knowledgege Management, *Procedia Manufacturing* 3, p. 674-680
- Lopez-Santamaria, Monica, et al, 2021, Sustainability Disclosure Practices as Seen Through the Lens of Teh Signaling Theory : A Study of Companies Listed on The Colombian Stock Exchange, *Journal of Cleaner Production* 317, 128416
- Magelhaus, Rodrigo, 2022, Teh Resurgences of Organization Design and Its Significance for Management Education, *The Journal of Design, Economics and Innovation*, Vol. 6, No. 4, p. 482-504
- Marschan-Piekkari Rebecca and Welsch, Cathrine, 2022 Handbook of Qualitative Research Methods for International Business, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Journal of International Management 12, p. 379-386, ISBN 1843760835
- Mirstsch, Mona, et al, 2021, Information Security Management in ICT and non-ICT Sector Companies : A Preventive Innovation Perspective, *Journal Computer and Security* 109, 102383
- Moreno-Mondejar, Lourdes, Triguero, Angela and Cuerva, Maria C., 2019 Exploring the Association Between Circular Economy Strategies and Green Jobs in European Company, *Journal of Environmetal Management* 297, 113437
- Mousa, Sharifa K. And Othman, Mohammed, 2019, The Impact of Green Human Resource Management Practices on Sustainable Performance in Healthcare Organisations: a Conceptual Framework, *Journal Pre-Proof*, p. 1-45
- Moussa, Nejib Ben and Arbi, Rakia El, 2022, The Impact of Human Resourcers Informations System, on Individual Innovation Capacity in Tunisian Companies : The Moderating Role of Affective Commitment, *Journal Euuropean Research in Management and Business Economics* 26, p. 18-25
- Nayha, Annukka, 2019, Finnish Forest-Based Companies in Transition to the Circular Bioeconomy - Drivers, Organizational Resources and Innovations, *Journal Forest Policies and Economics*, p. 1-14
- Pereira, Gustavo Menoncin de Carvalho, et al, 2022, An Intra-Organizational Perspective on Supply Management Involvement in Contracting Services, *Journal of Purchasing and Supply Management*, p. 1-9
- Rajan, Rishabh, et al, 2021 Developing a Modified total Interpretive Structural Model (M-TISM) for Organizational Strategic Cybersecurity Management, *Journal Technological Forecasting & Social Change* 170, 120872
- Sant'-Anna, Dario Antonio Leite Martins de and Garibaldi de Hilal, Adriana Vict'oria, 2021, The Impact of Human Factors on Pilots' Safety Behavior in Offshore Aviation Companies: A brazilian case, *Journal Safety Science* 140, 105272
- Thoha, Vijaya Kumar and Dhanraj S., 2022, Synthesis, Characterization and Solution Behaviour of Culturally Diversified Organization, *Materials Today : Prociding*, p. 1-4
- Tortorella, Guilherme, et al, 2022, Design of Methodology to Incorporate Lean Manufacturingtols in Risk Management, to Reduce Work Accidents at Services Companies, *Procedia Computer Sciences* 177, p.276-283
- Trahan, Ryan Thomas and Hess, David J., 2021, Who Controls Electricity Transitions? Digitalization, Decarbonization and Local Power Organizarion, *Journal Energy Research & Social Science* 80, 102219
- Upton, James, Mcinish, Thomas and Johnson IV, B. Hardy, 2021, Order based versus level book trade reporting: An empirical analysis *Journal of Banking and Finance* 125, 106074
- Wang, Xingyu, Guchait, Priyanko and Pasamehmetolu, 2022, Anxiety and Gratitude Toward the Organization: Relationships with Error Management Culture and Service Recovery

- Performance, *International Journal of Hospitality Management* 89, 102592
- Yan, Kaining, Li, Gang and Cheng T.C.E., 2022, The Impact of Service-Oriented Organizational Design Factors on Firm Performance: The Moderating Role of Service-Oriented Corporate Culture, *International Journal of Production Economics* 228, 107745
- Zhao, Hongdan and Zhou, Qiongyao, 2022, Socially Responsible Human Resource Management and Hotel Employee Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Social Cognitive Perspective, *International Journal of Hospitality Management*, p. 1-9