



Pengaruh Pelatihan dan Bimbingan Konsultansi Terhadap Produktivitas Usaha yang Dimediasi oleh Adversity Quotient (Study Kasus UMKM di Wilayah Provinsi DKI Jakarta)

Sukron Munawar¹, Fahrudin Salim², Seta A. Wicaksana²

Universitas Pancasila

sukronmunawar1987@gmail.com¹, seta.wicaksana@univpancasila.ac.id³

INFO ARTIKEL**ABSTRAK**

Kata Kunci: Adversity Quotient; bimbingan konsultansi; pelatihan; produktivitas; SEM-PLS; UMKM,

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan bimbingan konsultansi terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient (AQ) pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan bimbingan konsultansi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas UMKM. Selain itu, Adversity Quotient berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara pelatihan, bimbingan konsultansi, dan produktivitas. Dengan kata lain, pelatihan dan bimbingan konsultansi lebih efektif meningkatkan produktivitas UMKM ketika tingkat AQ para pelaku usaha tinggi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi para pemangku kepentingan dalam merancang program pelatihan dan bimbingan konsultansi yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan AQ untuk mencapai peningkatan produktivitas yang lebih optimal.

Keywords:

Adversity Quotient; consultancy guidance; MSMEs; productivity; SEM-PLS; training.

ABSTRACT

This study aims to explore the effect of training and consulting guidance on productivity mediated by Adversity Quotient (AQ) in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in DKI Jakarta Province. The research method used is quantitative with data analysis using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that training and consultancy guidance had a significant positive effect on the productivity of MSMEs. In addition, Adversity Quotient acts as a mediator that strengthens the relationship between training, consulting guidance, and productivity. In other words, training and consultancy guidance are more effective in increasing MSME productivity when the AQ level of the business actors is high. This research provides important implications for stakeholders in designing training and consultancy guidance programs that not only focus on improving

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang bersifat padat karya, tidak membutuhkan persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan, keahlian (keterampilan) pekerja, dan penggunaan modal usaha relatif sedikit serta teknologi yang digunakan cenderung sederhana (Kusnadi et al., 2020).

Produktivitas adalah salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu usaha di era persaingan bisnis yang semakin sengit, dalam hal ini sebagai contoh konkrit misalnya UMKM. UMKM adalah salah satu usaha ekonomi rakyat yang sangat strategis dan sangat penting dalam menopang perekonomian Indonesia. Krisis apapun yang terjadi UMKM tetap survive, sedangkan banyak perusahaan yang berskala besar mengalami kegagalan. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan dalam UMKM itu sendiri.

Menurut (Meliala et al., 2014), permasalahan usaha terutama UMKM adalah pemborosan proses produksi yang disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia yaitu pengetahuan dan keterampilan pekerja UMKM. Keterbatasan kemampuan pekerja UMKM menyebabkan UMKM kesulitan dalam berkembang secara optimal dan produktivitas menjadi rendah.

Menurut (Arto & Hutomo, 2013) UMKM masih memiliki banyak permasalahan. Kinerja nyata yang dihadapi oleh sebagian besar usaha, terutama UMKM di Indonesia yang paling menonjol adalah rendahnya tingkat produktivitas, rendahnya nilai tambah, dan rendahnya kualitas produk. Jika dibandingkan dengan produktivitas regional Provinsi DKI Jakarta, produktivitas UMKM Jakarta masih sangat rendah.

Tabel 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja DKI Jakarta Per Tenaga Kerja Per Tahun

No	Kelompok	Tingkat Produktivitas
1	Tenaga Kerja DKI Jakarta (seluruh sektor)	Rp. 400.700.509
2.	Tenaga Kerja DKI Jakarta (Sektor IT)	Rp. 2.087.872.913
3.	Tenaga Kerja DKI Jakarta (Sektor Akomodasi dan Makan Minum)	Rp. 150.950.028
4.	Tenaga Kerja UMKM DKI Jakarta	Rp. 48.008.586

Dari tabel di atas terlihat bahwa Produktivitas UMKM masih sangat rendah yaitu Rp. 48.008.586 per tenaga kerja per tahun jika dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja DKI Jakarta yaitu senilai Rp. 400.700.509 per tenaga kerja per tahun.

Dalam konteks mikro (perusahaan), sejarah menunjukkan bahwa hanya perusahaan-perusahaan yang meningkatkan produktivitas akan dapat survive dan bahkan menjadi pemimpin dalam persaingan modal. Dengan kata lain peningkatan produktivitas adalah kunci utama dalam memenangkan persaingan global. Bank Rakyat Indonesia (BRI), Indofood, BCA, Toyota, Honda, Mitsubishi, Apple, Samsung adalah beberapa contoh dengan produktivitas tinggi yang membuat mereka menjadi pemimpin dalam persaingan produk dunia.

Menurut (Imai, 2008), dampak peningkatan produktivitas pada akhirnya mengarah pada perluasan kesempatan pekerjaan. Dengan UMKM meningkatkan produktivitas, maka akan banyak terbuka lowongan pekerjaan yang pada akhirnya mengurangi pengangguran dan kemiskinan yang ada serta menumbuhkan wilayah Provinsi DKI Jakarta.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja termasuk UMKM di Provinsi DKI Jakarta, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah menyelenggarakan berbagai peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia melalui berbagai kegiatan pelatihan peningkatan produktivitas dan bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas.

Jumlah UMKM yang terdaftar dalam Jakarta Entrepreneur (Jakpreneur) sebanyak 375.196 orang dalam situs jakpreneur.jakarta.go.id yang diakses pada tanggal 24 Februari 2024. Adapun jumlah UMKM yang mengikuti pelatihan sebanyak 5223 orang, namun dari 5223 orang UMKM yang mengikuti pelatihan, hanya sebanyak 140 orang yang mengikuti bimbingan konsultansi. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 140 UMKM yang telah mengikuti bimbingan konsultansi. Untuk populasi jenis UMKM dalam penelitian ini tidak dibatasi, UMKM bidang makanan dan minuman, bidang kerajinan tangan maupun bidang jasa dan lain sebagainya.

Selain pelatihan dan bimbingan konsultansi, adversity quotient adalah salah satu hal penting yang membuat sebuah usaha mampu bertahan dalam era yang penuh dengan persaingan. Adversity Quotient adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki individu dalam mengatasi kesulitan dan kesanggupan untuk bertahan hidup. Menurut Tian & Fan (2014) dalam (Hardianto & Sucihayati, 2019), Individu harus mampu beradaptasi dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya agar terhindar dari stress dan mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya.

Menurut Stoltz (2000) dalam (Hardianto & Sucihayati, 2019), Setiap orang menunjukkan respons yang berbeda terhadap perubahan. Individu yang memiliki tingkat adversity quotient rendah cenderung menolak perubahan, seringkali menghindari dan secara aktif menjauhinya. Di sisi lain, individu yang memiliki tingkat adversity quotient tinggi akan menyambut perubahan dengan baik. Mereka memahami bahwa perubahan adalah suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Keyakinan mereka adalah bahwa melalui perubahan, mereka dapat mengalami pertumbuhan dan perkembangan (Stoltz, 2000).

Telah dilakukan penelitian terkait Adversity Quotient di berbagai konteks, termasuk pada guru, karyawan rumah sakit, manajer, psikolog, pengusaha, agen asuransi, karyawan perusahaan non-profit, siswa, dan sebagainya (Phoolka & Kaur, 2012). Riset-riset ini telah menunjukkan bahwa Adversity Quotient dapat meningkatkan kinerja kerja, gaya kepemimpinan, ketahanan, peluang promosi, optimisme, dan respons terhadap perubahan (Phoolka & Kaur, 2012).

Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusinya untuk memahami dinamika dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas UMKM di Provinsi DKI Jakarta. Hal ini perlu dilakukan penelitian karena di Provinsi DKI Jakarta memiliki platform pembinaan UMKM yang disebut Jakarta Entrepreneur (Jakpreneur). Dengan fokus pada peran pelatihan, bimbingan konsultansi dan adversity quotient, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi pemangku kepentingan, pemerintah, dan peneliti dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan UMKM, melalui persepektif atau pendekatan SDM atau pelaku usaha serta meningkatkan daya saing bisnis di era yang terus berubah ini.

Penelitian ini akan menggali pengalaman dan perspektif para pelaku bisnis UMKM di Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret dan dapat diimplementasikan guna memperkuat peran pelatihan, bimbingan dan konsultansi serta adversity quotient dalam meningkatkan produktivitas UMKM di Provinsi DKI Jakarta.

Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai et al., (2015), Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill dan lain-lain. Menurut Veithzal

Rivai et al., (2015), Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal, dimana waktu yang digunakan relatif singkat dengan metode yang mengutamakan peningkatan keterampilan (Anggereni, 2018).

Menurut (Larasati et al., n.d.) “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut Simamora dalam (Larasati et al., n.d.), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”.

Menurut Mondy dalam (Larasati et al., n.d.), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Menurut Gary Dessler dalam (Larasati et al., n.d.), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Larasati et al., n.d.), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan/tenaga kerja untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir human error yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya rasa percaya diri dari pekerja (Rivaldo & Yusman, 2021).

Menurut Maryadi (2019), pelatihan berfungsi sebagai wadah atau lingkungan bagi karyawan untuk mengembangkan perilaku, sikap, kemampuan, keterampilan, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilaksanakan dengan sengaja agar memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Bimbingan Konsultasi

Secara umum diketahui bahwa konsultasi bisnis pertama kali muncul pada awal abad ke-20, ketika Frederic Taylor pertama kali menerbitkan risalahnya tentang Manajemen Ilmiah pada tahun 1911 (Massey, 2003; Pellegrinelli, 2002) dalam Ogar, C. A., Ikwun, A., & Bassey, M. E. (2018).

Institute of Management Consultancy (IMC) menjelaskan arti dari konsultasi bisnis/administrasi yaitu bantuan administrasi yang diberikan kepada usaha, terbuka dan alternatif oleh individu yang otonom dan berkualitas (IMC mengacu pada McLarty dan Robinson, 1998: 256) dalam Ogar, C. A., Ikwun, A., & Bassey, M. E. (2018).

Definisi Konsultasi menurut Greiner dan Metzger (1983: 7) dalam Ogar, C. A., Ikwun, A., & Bassey, M. E. (2018) adalah administrasi yang dikontrak dan diberikan kepada asosiasi atau orang-orang yang ahli untuk membantu mengenali masalah administrasi, memeriksa masalah tersebut, menentukan jawaban terkait masalah tersebut.

Jasa konsultasi diberikan di berbagai bidang untuk memecahkan permasalahan dan permasalahan hukum yang dihadapi unit ekonomi dalam pengembangan usahanya (Ramaj & Miti, 2021).

Menurut Aloesaimi et al (2021), menjelaskan bahwa konsultasi adalah kegiatan seorang ahli yang memberikan saran, solusi, atau rekomendasi yang sangat dibutuhkan kepada sekelompok orang atau organisasi tertentu.

Menurut (APO Accreditation Body, 2019), Konsultasi melibatkan pemberian nasihat ahli dan independen mengenai peningkatan produktivitas kepada organisasi klien.

Bimbingan konsultasi merupakan salah satu jenis layanan yang ditawarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas melalui Balai Latihan Kerja untuk mengatasi masalah produktivitas yang muncul di perusahaan dan meningkatkan kesadaran perusahaan akan pentingnya meningkatkan produktivitas, menurut Petunjuk Teknis Bimbingan Konsultasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023). Diharapkan bahwa memberikan saran konsultasi kepada perusahaan akan memberikan efek positif terhadap keberhasilan mereka, menjamin produktivitas perusahaan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing dan produktivitas nasional.

Bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas merupakan kegiatan peningkatan produktivitas melalui pendampingan penerapan alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas untuk pemecahan masalah di Perusahaan oleh tenaga ahli bidang produktivitas yang dalam hal ini dilaksanakan oleh instruktur produktivitas atau konsultan di bidang produktivitas.

Adversity Quotient

Adversity Quotient (AQ) didefinisikan oleh Stoltz (2010) dalam (Adnan Pasliadji, 2015) sebagai kemampuan individu untuk berjuang menghadapi tantangan, kesulitan, atau masalah yang dihadapi, serta mengubahnya menjadi peluang emas untuk berhasil. Menurut Stoltz (2004) dalam Kharunisa et al. (2018) menganggap IQ (Intelligence Quotient) dan EQ (Emotional Quotient) tidak cukup untuk dalam memprediksi kesuksesan seseorang. Terdapat faktor lain berupa dorongan dan motivasi dari dalam serta sikap pantang menyerah.

Menurut Saeid & Eslaminejad (2017) dalam (Astuti et al., 2023), Adversity Quotient (AQ) merupakan kecerdasan individu dalam mengatasi kesulitan yang muncul. Adversity Quotient menceritakan seberapa lama seseorang mampu menanggung kesulitan dan mengatasinya.

Menurut Ancok dalam (Hadinata, 2015), adversity quotient menjelaskan tentang kemampuan seseorang untuk bertahan dalam kesulitan. Sementara menurut Venkatesh dalam (Hadinata, 2015) menyatakan, adversity quotient is a new conceptual framework for understanding and enhancing all facets of success.

Menurut (Hadinata, 2015) adversity quotient adalah salah satu bentuk kecerdasan manusia yang mampu memberikan pengaruh positif dalam hal menyikapi dan mengatasi pelbagai ujian, kesulitan dan cobaan dalam hidup.

Produktivitas

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Lembaga Produktivitas Nasional merumuskan Produktivitas secara filosofis yaitu sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.

Mali (1978) dalam (Fitriana, 2011), mendefinisikan secara terintegrasi antara produktivitas, efektivitas dan efisiensi, Dimana produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi penggunaan sumber-sumber daya (inputs) dalam menghasilkan barang dan atau jasa (output). Efektivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan-tujuan, dengan kata lain bagaimana baiknya suatu hasil (output) itu dicapai akan merefleksikan efektivitas, sedangkan efisiensi

berkaitan dengan bagaimana baiknya sumber-sumber daya (inputs) itu digunakan untuk mencapai hasil (outputs).

Menurut Handoko (2011) dalam (Soeharso & SPsi, 2020), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi. Dalam teori, sering mudah mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik

(Soeharso & SPsi, 2020) menjelaskan bahwa produktivitas menurut Revianto (1985) adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Produktivitas menurut Daryanto (2012) dalam (Soeharso & SPsi, 2020) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Asian Productivity Organization (2015) adalah hubungan antara jumlah keluaran/output (seperti barang dan jasa yang diproduksi) dengan jumlah masukan/input (seperti sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa yaitu tenaga kerja, bahan baku, mesin dan energi).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. (Sugiyono, 2016) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang beraliran positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random; instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data; dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas individu atau subkelompok yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diamati.

Populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku bisnis UMKM di Provinsi DKI Jakarta yang telah mengikuti pelatihan dan bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas.

Sebagai acuan dalam menentukan ukuran sampel menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) bahwa jumlah sampel yang valid dalam mewakili populasi diantara 30 s.d. 500 elemen. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel adalah rumus yang dikemukakan oleh Slovin. Dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel dari para responden (pelaku UMKM) yang sudah mengikuti pelatihan dan bimbingan konsultasi dengan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+(Nxe^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan sehingga perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{140}{1+(140 \times 0,05^2)}$$

Pengaruh Pelatihan Dan Bimbingan Konsultansi Terhadap Produktivitas Usaha Yang Dimediasi Oleh Adversity Quotient (Study Kasus UMKM di Wilayah Provinsi DKI Jakarta)

Jadi sampel penelitian untuk populasi 140 UMKM dan Tingkat kepercayaan 95% adalah 104 UMKM.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling).

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t- statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t- statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software Sem Pls. Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan dan bimbingan konsultansi terhadap produktivitas yang dimediasi oleh adversity quotient pada UMKM Provinsi DKI Jakarta. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 109 responden yang pernah melakukan pelatihan dan bimbingan konsultansi yang sarasannya pengusaha UMKM di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri pelatihan dan bimbingan konsultansi dan variabel dependen yaitu produktivitas serta satu variabel intervening yaitu Adveristy Quotient.

Tabel 2 Demografi Responden

Measure	Items	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	17,43 %
	Perempuan	90	82,57 %
Usia	< 20 Tahun	0	0,00%
	20-25 Tahun	1	0,92%
	26-30 Tahun	0	0,00%
	31-35 Tahun	7	6,42%
	36-40 Tahun	12	11,01%
	41-45 Tahun	25	22,94%
	46-50 Tahun	20	18,35%
	51-55 Tahun	26	23,85%
	56-60 Tahun	13	11,93%
Kota Asal	>60 Tahun	5	4,59%
	Jakarta Pusat	13	11,93%
	Jakarta Utara	15	13,76%
	Jakarta Barat	11	10,09%
	Jakarta Selatan	15	13,76%
	Jakarta Timur	55	50,46%
Jenis Usaha	Kepulauan Seribu	0	0%
	Kerajinan Tangan	10	9,17%
	Kuliner	84	77,06%
	Garmen/Fashion	4	3,67%
	Perdagangan & Jasa	6	5,50%
	Produksi Non Kuliner	5	4,59%

Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Ada beberapa tahapan untuk menguji validitas dan reliabilitas penelitian ini. Pertama, validitas konstruk dievaluasi dengan membandingkan nilai loading factor yang diperoleh dengan nilai yang disarankan sebesar 0,7 (Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014). Kedua, validitas konvergen dinilai dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,5 dan hasil yang diperoleh memuaskan. Ketiga, Cronbach's Alpha sebesar 0,7 dan nilai composite reliability sebesar 0,7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang solid dari setiap item, yang menunjukkan bahwa konsistensi internal tercapai sesuai dengan yang disarankan.

Convergent validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0,7.

Tabel 3 Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Keputusan
Pelatihan	X1.1	0,725	0,700	Valid
	X1.10	0,840	0,700	Valid
	X1.11	0,892	0,700	Valid
	X1.12	0,730	0,700	Valid
	X1.13	0,888	0,700	Valid
	X1.14	0,879	0,700	Valid
	X1.15	0,846	0,700	Valid
	X1.16	0,855	0,700	Valid
	X1.17	0,862	0,700	Valid
	X1.18	0,832	0,700	Valid
	X1.19	0,846	0,700	Valid
	X1.2	0,838	0,700	Valid
	X1.20	0,875	0,700	Valid
	X1.3	0,832	0,700	Valid
	X1.4	0,811	0,700	Valid
	X1.5	0,874	0,700	Valid
	X1.6	0,868	0,700	Valid
	X1.7	0,854	0,700	Valid
	X1.8	0,846	0,700	Valid
X1.9	0,865	0,700	Valid	
Bimbingan Konsultansi	X2.1	0,888	0,700	Valid
	X2.10	0,748	0,700	Valid
	X2.11	0,853	0,700	Valid
	X2.12	0,872	0,700	Valid
	X2.2	0,905	0,700	Valid
	X2.3	0,889	0,700	Valid
	X2.4	0,829	0,700	Valid
	X2.5	0,885	0,700	Valid
	X2.6	0,925	0,700	Valid
	X2.7	0,909	0,700	Valid
X2.8	0,884	0,700	Valid	
X2.9	0,891	0,700	Valid	

Pengaruh Pelatihan Dan Bimbingan Konsultansi Terhadap Produktivitas Usaha Yang Dimediasi Oleh Adversity Quotient (Study Kasus UMKM di Wilayah Provinsi DKI Jakarta)

Produktivitas	Y.1	0,856	0,700	Valid
	Y.10	0,881	0,700	Valid
	Y.11	0,836	0,700	Valid
	Y.12	0,795	0,700	Valid
	Y.13	0,829	0,700	Valid
	Y.14	0,863	0,700	Valid
	Y.2	0,824	0,700	Valid
	Y.3	0,860	0,700	Valid
	Y.4	0,882	0,700	Valid
	Y.5	0,877	0,700	Valid
	Y.6	0,883	0,700	Valid
	Y.7	0,904	0,700	Valid
	Y.8	0,906	0,700	Valid
	Y.9	0,872	0,700	Valid
Adversity Quotient	Z.1	0,793	0,700	Valid
	Z.10	0,758	0,700	Valid
	Z.11	0,717	0,700	Valid
	Z.12	0,841	0,700	Valid
	Z.13	0,810	0,700	Valid
	Z.14	0,749	0,700	Valid
	Z.15	0,708	0,700	Valid
	Z.16	0,831	0,700	Valid
	Z.17	0,800	0,700	Valid
	Z.18	0,757	0,700	Valid
	Z.19	0,809	0,700	Valid
	Z.2	0,785	0,700	Valid
	Z.20	0,838	0,700	Valid
	Z.21	0,796	0,700	Valid
	Z.22	0,780	0,700	Valid
	Z.23	0,760	0,700	Valid
	Z.24	0,757	0,700	Valid
	Z.25	0,760	0,700	Valid
	Z.26	0,834	0,700	Valid
	Z.27	0,825	0,700	Valid
	Z.28	0,738	0,700	Valid
	Z.29	0,747	0,700	Valid
	Z.3	0,781	0,700	Valid
Z.30	0,804	0,700	Valid	
Z.31	0,807	0,700	Valid	
Z.32	0,754	0,700	Valid	
Z.33	0,864	0,700	Valid	
Z.34	0,826	0,700	Valid	
Z.35	0,801	0,700	Valid	
Z.36	0,761	0,700	Valid	
Z.37	0,739	0,700	Valid	

Z.38	0,713	0,700	Valid
Z.39	0,753	0,700	Valid
Z.4	0,759	0,700	Valid
Z.40	0,752	0,700	Valid
Z.41	0,808	0,700	Valid
Z.42	0,770	0,700	Valid
Z.43	0,863	0,700	Valid
Z.44	0,731	0,700	Valid
Z.45	0,849	0,700	Valid
Z.46	0,743	0,700	Valid
Z.47	0,720	0,700	Valid
Z.48	0,811	0,700	Valid
Z.49	0,781	0,700	Valid
Z.5	0,850	0,700	Valid
Z.50	0,784	0,700	Valid
Z.51	0,796	0,700	Valid
Z.52	0,787	0,700	Valid
Z.53	0,802	0,700	Valid
Z.54	0,779	0,700	Valid
Z.55	0,796	0,700	Valid
Z.56	0,701	0,700	Valid
Z.57	0,812	0,700	Valid
Z.58	0,831	0,700	Valid
Z.59	0,789	0,700	Valid
Z.6	0,729	0,700	Valid
Z.60	0,751	0,700	Valid
Z.7	0,714	0,700	Valid
Z.8	0,786	0,700	Valid
Z.9	0,765	0,700	Valid

Berdasarkan Tabel 3 semua indikator memiliki nilai loading factor > 0,7 yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut valid.

Menganalisis hubungan antara variabel laten sekarang ini sering kali membutuhkan evaluasi validitas diskriminan. Dua metode yang paling umum untuk menilai validitas diskriminan dalam pemodelan persamaan struktural berbasis varians, seperti kuadrat terkecil parsial, adalah kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan muatan silang. Tingkat perbedaan suatu indikator dalam mengukur konsep instrumen dikenal sebagai validitas diskriminan. Dengan membandingkan koefisien korelasi indikator dengan konsep asosiasinya (crossloading) dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading), seseorang dapat menguji validitas diskriminan. Konstruk korelasi indikator harus memiliki nilai yang lebih tinggi dari konstruk lain jika dibandingkan dengan konstruk asosiasinya. Jika dibandingkan dengan menjelaskan konstruk lain, angka yang lebih tinggi ini menunjukkan seberapa baik sebuah indikator menjelaskan konstruk asosiasinya. (Henseler, Jorg, dkk., 2014)

Discriminant Validity adalah nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk yang lain.

Tabel 4 Nilai Cross Loadings

	Pelatihan (X1)	Bimbingan Konsultansi (X2)	Produktivitas (Y)	Adversity Quotient (Z)
X1.1	0,725	0,724	0,627	0,548
X1.10	0,840	0,774	0,791	0,757
X1.11	0,892	0,819	0,810	0,764
X1.12	0,730	0,666	0,726	0,743
X1.13	0,888	0,834	0,836	0,755
X1.14	0,879	0,827	0,806	0,734
X1.15	0,846	0,746	0,746	0,718
X1.16	0,855	0,788	0,796	0,775
X1.17	0,862	0,797	0,786	0,725
X1.18	0,832	0,772	0,774	0,770
X1.19	0,846	0,766	0,751	0,709
X1.2	0,838	0,787	0,728	0,659
X1.20	0,875	0,829	0,799	0,751
X1.3	0,832	0,803	0,751	0,625
X1.4	0,811	0,772	0,718	0,674
X1.5	0,874	0,843	0,816	0,731
X1.6	0,868	0,825	0,794	0,739
X1.7	0,854	0,807	0,792	0,715
X1.8	0,846	0,800	0,752	0,710
X1.9	0,865	0,788	0,785	0,630
X2.1	0,824	0,888	0,778	0,728
X2.10	0,727	0,748	0,644	0,693
X2.11	0,807	0,853	0,771	0,687
X2.12	0,842	0,872	0,819	0,748
X2.2	0,838	0,905	0,796	0,730
X2.3	0,872	0,889	0,849	0,775
X2.4	0,769	0,829	0,791	0,716
X2.5	0,791	0,885	0,777	0,763
X2.6	0,845	0,925	0,817	0,761
X2.7	0,841	0,909	0,817	0,801
X2.8	0,796	0,884	0,760	0,730
X2.9	0,843	0,891	0,790	0,766
Y.1	0,793	0,776	0,856	0,793
Y.10	0,822	0,791	0,881	0,815
Y.11	0,786	0,793	0,836	0,736
Y.12	0,746	0,739	0,795	0,681
Y.13	0,740	0,703	0,829	0,717
Y.14	0,765	0,768	0,863	0,716
Y.2	0,749	0,710	0,824	0,740
Y.3	0,762	0,736	0,860	0,722
Y.4	0,784	0,742	0,882	0,782
Y.5	0,794	0,763	0,877	0,782

Y.6	0,789	0,816	0,883	0,754
Y.7	0,836	0,842	0,904	0,739
Y.8	0,844	0,849	0,906	0,759
Y.9	0,812	0,811	0,872	0,702
Z.1	0,690	0,653	0,681	0,793
Z.10	0,597	0,580	0,627	0,758
Z.11	0,600	0,642	0,632	0,717
Z.12	0,710	0,715	0,717	0,841
Z.13	0,675	0,671	0,677	0,810
Z.14	0,591	0,584	0,623	0,749
Z.15	0,595	0,648	0,628	0,708
Z.16	0,704	0,721	0,713	0,831
Z.17	0,670	0,677	0,673	0,800
Z.18	0,626	0,687	0,655	0,757
Z.19	0,704	0,671	0,668	0,809
Z.2	0,672	0,665	0,664	0,785
Z.20	0,691	0,691	0,712	0,838
Z.21	0,655	0,666	0,674	0,796
Z.22	0,707	0,713	0,732	0,780
Z.23	0,594	0,586	0,616	0,760
Z.24	0,591	0,581	0,631	0,757
Z.25	0,614	0,646	0,651	0,760
Z.26	0,694	0,690	0,699	0,834
Z.27	0,672	0,684	0,678	0,825
Z.28	0,584	0,580	0,612	0,738
Z.29	0,640	0,689	0,673	0,747
Z.3	0,674	0,649	0,672	0,781
Z.30	0,661	0,657	0,675	0,804
Z.31	0,661	0,690	0,670	0,807
Z.32	0,638	0,689	0,675	0,754
Z.33	0,736	0,726	0,723	0,864
Z.34	0,699	0,679	0,719	0,826
Z.35	0,686	0,701	0,700	0,801
Z.36	0,657	0,667	0,700	0,761
Z.37	0,587	0,579	0,629	0,739
Z.38	0,650	0,686	0,660	0,713
Z.39	0,613	0,662	0,656	0,753
Z.4	0,668	0,601	0,652	0,759
Z.40	0,622	0,687	0,654	0,752
Z.41	0,702	0,676	0,675	0,808
Z.42	0,687	0,670	0,653	0,770
Z.43	0,749	0,743	0,749	0,863
Z.44	0,631	0,651	0,663	0,731
Z.45	0,709	0,712	0,721	0,849
Z.46	0,673	0,697	0,692	0,743
Z.47	0,589	0,589	0,618	0,720

Pengaruh Pelatihan Dan Bimbingan Konsultansi Terhadap Produktivitas Usaha Yang Dimediasi Oleh Adversity Quotient (Study Kasus UMKM di Wilayah Provinsi DKI Jakarta)

Z.48	0,682	0,674	0,725	0,811
Z.49	0,696	0,765	0,736	0,781
Z.5	0,685	0,679	0,692	0,850
Z.50	0,729	0,675	0,702	0,784
Z.51	0,705	0,681	0,698	0,796
Z.52	0,689	0,650	0,690	0,787
Z.53	0,715	0,683	0,708	0,802
Z.54	0,692	0,617	0,664	0,779
Z.55	0,643	0,640	0,656	0,796
Z.56	0,622	0,614	0,655	0,701
Z.57	0,656	0,660	0,673	0,812
Z.58	0,698	0,685	0,696	0,831
Z.59	0,694	0,673	0,707	0,789
Z.6	0,586	0,599	0,643	0,729
Z.60	0,614	0,606	0,637	0,751
Z.7	0,595	0,581	0,604	0,714
Z.8	0,652	0,645	0,700	0,786
Z.9	0,680	0,752	0,716	0,765

Berdasarkan Tabel 4 nilai loading pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lain, sehingga konstruk memiliki diskriminan yang memadai.

Composite Reliability

Setelah melakukan uji validitas konstruk, uji selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR yang digunakan menunjukkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,6$. Menurut Hair dkk. (2014) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak diperlukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014).

Composite Reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Jika nilai Composite Reliability $> 0,7$ maka konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5 Nilai Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Rule of Thumb	Keputusan
Adversity Quotient (Z)	0,989	0,700	Reliabel
Bimbingan Konsultansi (X2)	0,975	0,700	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,980	0,700	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,976	0,700	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruksya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5.

Tabel 6 Nilai Average Variance Extraced (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Keputusan
<i>Adversity Quotient</i> (Z)	0,612	Terpenuhi
Bimbingan Konsultasi (X2)	0,764	Terpenuhi
Pelatihan (X1)	0,712	Terpenuhi
Produktivitas (Y)	0,744	Terpenuhi

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE > 0,5 yang berarti bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha digunakan untuk memperkuat hasil uji reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha yang disarankan adalah > 0,6.

Tabel 7 Nilai Cronbach's Alpha

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Adversity Quotient</i> (Z)	0,989
Bimbingan Konsultasi (X2)	0,972
Pelatihan (X1)	0,979
Produktivitas (Y)	0,973

Berdasarkan tabel 7 semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga mengkonfirmasi bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Analisa Inner model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Berikut adalah hasil analisa Inner model:

R-Square (R²)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 8 Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Adversity Quotient</i> (Z)	0,743	0,738
Produktivitas (Y)	0,870	0,866

Berdasarkan tabel 8 nilai R-Square untuk variabel *Adversity Quotient* (Z) adalah 0,743, yang termasuk dalam kategori substansial. Ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Bimbingan Konsultasi (X2) mampu menjelaskan 74,3% dari variasi *Adversity Quotient* (Z). Namun, masih terdapat 25,7% variasi yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, yang mungkin mencakup faktor-faktor seperti pengalaman kerja, lingkungan sosial, dukungan psikologis, atau karakteristik personal lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Produktivitas (Y) adalah 0,870, yang juga tergolong dalam kategori substansial. Ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Bimbingan

Konsultasi (X2), dan Adversity Quotient (Z) mampu menjelaskan 87% dari variasi produktivitas (Y). Namun, masih terdapat 13% variasi produktivitas yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel-variabel tersebut bisa mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, teknologi yang digunakan, kondisi fisik tempat kerja, motivasi intrinsik karyawan, kebijakan manajerial, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau regulasi pemerintah yang mungkin juga berperan dalam memengaruhi produktivitas namun belum diidentifikasi dalam model ini.

Dengan demikian, meskipun model ini memberikan penjelasan yang kuat terhadap Adversity Quotient dan Produktivitas, penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

f-square

Nilai f-square digunakan untuk mengetahui kebaikan model.

Tabel 9 Nilai f-square

	<i>Adversity Quotient (Z)</i>	<i>Produktivitas (Y)</i>
<i>Adversity Quotient (Z)</i>		0,152
Bimbingan Konsultasi (X2)	0,104	0,045
Pelatihan (X1)	0,085	0,196

Berdasarkan tabel 9 nilai f-square Adversity Quotient (Z) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,152 yang termasuk kategori moderat. Nilai f-square Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,196 yang termasuk kategori moderat. Nilai f-square Bimbingan Konsultasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,045 yang termasuk kategori kecil. Nilai f-square Pelatihan (X1) dan Bimbingan Konsultasi (X2) terhadap Adversity Quotient (Z) masing-masing sebesar 0,085 dan 0,104 yang termasuk kategori kecil.

Q-Square

Nilai Q-Square digunakan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding.

Tabel 10 Nilai Q-Square

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Adversity Quotient (Z)</i>	0,451
Produktivitas (Y)	0,633

Berdasarkan tabel 10 nilai Q-Square untuk variabel Adversity Quotient (Z) sebesar 0,451 dan variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,633. Kedua nilai Q-Square tersebut lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model memiliki kapabilitas prediksi yang relevan.

Pengujian Hipotesis

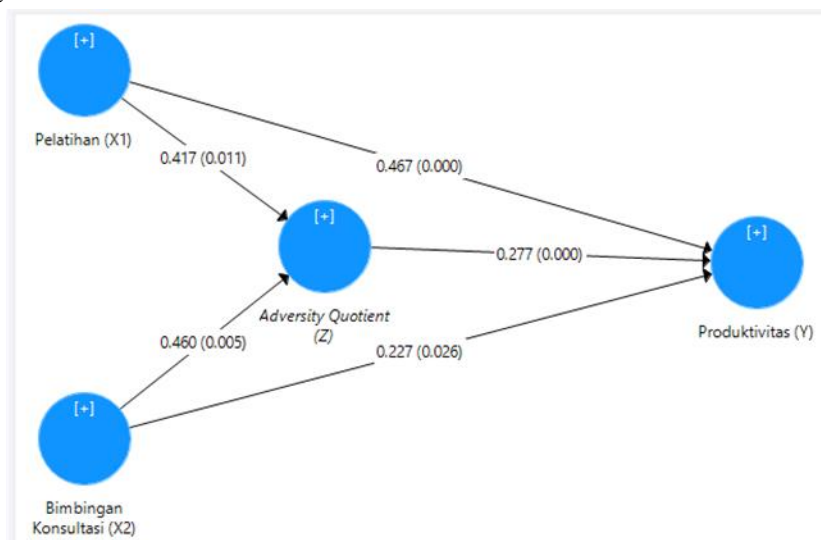
Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (< 0,05) atau t-statistik sebesar > 1,96 (significance level = 5%). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 7 hipotesis berikut ini:

H1: Diduga, Pelatihan berpengaruh terhadap Adversity Quotient

H2: Diduga, Bimbingan Konsultasi berpengaruh terhadap Adversity Quotient

H3: Diduga, Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas

- H4: Diduga, Bimbingan Konsultasi berpengaruh terhadap Produktivitas
- H5: Diduga, Adversity Quotient berpengaruh terhadap Produktivitas
- H6: Diduga, Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Adversity Quotient
- H7: Diduga, Bimbingan Konsultasi berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Adversity Quotient



Gambar 1 Diagram Hasil Uji Hipotesis

Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis yang diolah menggunakan Sem Pls.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	t-statistics	P-value
Adversity Quotient (Z) -> Produktivitas (Y)	0,277	4,125	0,000
Bimbingan Konsultasi (X2) -> Adversity Quotient (Z)	0,460	2,830	0,005
Bimbingan Konsultasi (X2) -> Produktivitas (Y)	0,227	2,223	0,026
Pelatihan (X1) -> Adversity Quotient (Z)	0,417	2,534	0,011
Pelatihan (X1) -> Produktivitas (Y)	0,467	4,865	0,000

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

- Ho1: Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Adversity Quotient
- Ha1: Ada pengaruh Pelatihan terhadap Adversity Quotient

Nilai koefisien jalur sebesar 0,417 menunjukkan adanya arah pengaruh positif. Dengan nilai t-statistik sebesar 2,534 yang lebih besar dari 1,96 (2,534 > 1,96) dan p-value sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05), ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Adversity Quotient.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan kesulitan, yang dikenal sebagai Adversity Quotient. Sebagai contoh, penelitian oleh Smith et al. (2019) menemukan bahwa program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan kognitif dan emosional dapat meningkatkan Adversity Quotient peserta secara signifikan.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan individu dalam

mengatasi tekanan dan tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

Uji Hipotesis 2

Ho2: Tidak ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Adversity Quotient

Ha2: Ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Adversity Quotient

Nilai koefisien jalur sebesar 0,460 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $2,830 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti Bimbingan Konsultansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adversity Quotient.

Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian oleh Smith et al. (2019) yang menemukan bahwa pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan kognitif dan emosional dapat meningkatkan Adversity Quotient secara signifikan. Penelitian ini mendukung bahwa intervensi seperti Bimbingan Konsultansi dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan Adversity Quotient mereka.

Uji Hipotesis 3

Ho3: Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Ha3: Ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Nilai koefisien jalur sebesar 0,467 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $4,865 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, di mana pelatihan dianggap sebagai investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Suminar et.al (2020) menemukan bahwa pelatihan kewirausahaan berkontribusi terhadap produktivitas UMKM sebesar 14,5%.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas UMKM, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja UMKM secara keseluruhan.

Uji Hipotesis 4

Ho4: Tidak ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Produktivitas

Ha4: Ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Produktivitas

Nilai koefisien jalur sebesar 0,227 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $2,223 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho4 ditolak dan Ha4 diterima yang berarti Bimbingan Konsultansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Hal ini sesuai dengan berbagai teori dan penelitian yang menyatakan bahwa bimbingan konsultansi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Bimbingan konsultansi sering kali mencakup aspek-aspek seperti pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik konstruktif, dan dukungan dalam pemecahan masalah, yang semuanya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian oleh Bloom, Nicholas, et al. (2013) menunjukkan bahwa bimbingan konsultansi meningkatkan produktivitas sebesar 17% pada tahun pertama melalui peningkatan kualitas dan efisiensi serta pengurangan inventaris, dan dalam waktu tiga tahun menyebabkan pembukaan lebih banyak pabrik produksi.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam program bimbingan konsultansi yang baik dapat memberikan manfaat nyata bagi perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas karyawan. Ini juga menegaskan pentingnya peran bimbingan konsultansi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang holistik dan berkelanjutan.

Uji Hipotesis 5

Ho5: Tidak ada pengaruh Adversity Quotient terhadap Produktivitas

Ha5: Ada pengaruh Adversity Quotient terhadap Produktivitas

Nilai koefisien jalur sebesar 0,277 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $4,125 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho5 ditolak dan Ha5 diterima yang berarti Adversity Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Hal ini sesuai dengan Smith et al. (2019), yang menemukan bahwa pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan kognitif dan emosional dapat meningkatkan Adversity Quotient secara signifikan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dari (Syamsuri et al., 2020) bahwa adversity quotient berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t statistik sebesar 2,632 lebih besar dari t-tabel 1, 96.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Koefisien	t-statistics	P-value
Bimbingan Konsultansi (X2) -> Adversity Quotient (Z) -> Produktivitas (Y)	0,127	2,326	0,020
Pelatihan (X1) -> Adversity Quotient (Z) -> Produktivitas (Y)	0,115	2,056	0,040

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Uji Hipotesis 6

Ho6: Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient

Ha6: Ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient

Nilai koefisien jalur sebesar 0,115 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $2,056 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,040 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho6 ditolak dan Ha6 diterima yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient. Dengan demikian, H6 diterima.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Pelatihan dapat memperkuat daya tahan mental dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan (Adversity Quotient), yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Misalnya, studi yang dilakukan oleh (Stoltz, 1999) menyoroti bahwa Adversity Quotient

memainkan peran penting dalam kinerja individu di tempat kerja, terutama dalam menghadapi tekanan dan situasi yang sulit. Pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan mental seseorang juga dapat memperkuat Adversity Quotient, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi hambatan secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Saks & Burke, 2012) menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat dapat menghasilkan efek psikologis positif, seperti peningkatan ketahanan mental, yang tidak hanya berpengaruh pada keterampilan teknis tetapi juga pada karakteristik psikologis individu. Adversity Quotient, yang dipengaruhi oleh pelatihan, dapat memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan dan tantangan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman tentang peran Adversity Quotient sebagai mediator dalam hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas, sekaligus mendukung hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan erat antara pelatihan, kemampuan menghadapi tantangan, dan produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis 7

Ho7: Tidak ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient

Ha7: Ada pengaruh Bimbingan Konsultansi terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Adversity Quotient

Nilai koefisien jalur sebesar 0,127 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistik sebesar $2,326 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,020 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Ho6 ditolak dan Ha6 diterima yang berarti bahwa Bimbingan Konsultansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas melalui Adversity Quotient.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa AQ memainkan peran penting sebagai mediator dalam berbagai konteks peningkatan kinerja. Contohnya, (Stoltz, 1999) menunjukkan bahwa AQ mampu meningkatkan daya tahan individu terhadap tekanan dan kesulitan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Penelitian lebih lanjut sebagaimana temuan dalam studi Adversity Quotient dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjual Generasi Milenial dalam Revolusi Industri 4.0 (2019), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara adversity quotient dengan performa kerja. Perusahaan harus meningkatkan adversity quotient tenaga penjualan generasi milenial melalui pelatihan, bimbingan, memberikan ruang yang fleksibel dalam pengambilan keputusan, dan mengeksplorasi kemampuan mereka di bidang teknologi untuk mencapai target kinerja yang diinginkan perusahaan.

Hasil ini juga dapat dikaitkan dengan teori motivasi dan kepemimpinan, di mana AQ dilihat sebagai faktor penting dalam mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan. Bimbingan yang diberikan dalam konsultasi membantu individu mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mengelola stres dan tantangan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa intervensi berupa Bimbingan Konsultansi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas melalui penguatan AQ, sejalan dengan teori-teori yang ada dan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya AQ dalam konteks kerja.

KESIMPULAN

Fenomena yang didapatkan oleh peneliti dalam penelitian ini memberikan gambaran tingkat produktivitas yang dimiliki oleh pelaku bisnis UMKM. Hasil penelitian ini mengidentifikasi 4 tema yaitu 1) Pelatihan, 2) Bimbingan dan Konsultasi, 3) Adversity Quotient dan 4) Produktivitas. Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan Adversity Quotient pelaku UMKM. Hal ini berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh pelaku UMKM akan menyebabkan semakin tinggi pula Adversity Quotient nya. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara bimbingan konsultasi dengan Adversity Quotient pelaku UMKM. Hal ini berarti semakin banyak bimbingan dan konsultasi yang diberikan kepada pelaku UMKM akan menyebabkan semakin tinggi pula Adversity Quotient nya. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas pelaku UMKM. Hal ini berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh pelaku UMKM akan menyebabkan semakin tinggi pula produktivitasnya. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara bimbingan konsultasi dengan produktivitas pelaku UMKM. Hal ini berarti semakin banyak bimbingan dan konsultasi yang diberikan kepada pelaku UMKM akan menyebabkan semakin tinggi pula produktivitas dari pelaku UMKM. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Adversity Quotient dengan produktivitas pelaku UMKM. Hal ini berarti semakin tinggi Adversity Quotient yang dimiliki oleh pelaku UMKM maka semakin tinggi pula produktivitas dari pelaku UMKM. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas melalui Adversity Quotient. Hal ini bermakna bahwa produktivitas pelaku UMKM dipengaruhi oleh pelatihan yang dimediasi oleh Adversity Quotient. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Bimbingan Konsultasi terhadap Produktivitas melalui Adversity Quotient. Hal ini bermakna bahwa produktivitas pelaku UMKM dipengaruhi oleh Bimbingan Konsultasi yang dimediasi oleh Adversity Quotient.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Pasliadji. (2015). *Hukuman Terhadap Yang Bukan Terdakwa*. MaPPI-FHUI.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- APO Accreditation Body. (2019). *Requirements For Productivity Specialist APO-PS 101* (Issue 1).
- Arto, A., & Hutomo, B. S. (2013). “Enam Pilar Insektisida” Kebijakan Pengembangan Dan Penguatan Umkm Berbasis Kerjasama Kemitraan Dengan Pola Csr Sebagai Strategi Peningkatan Peran Pemerintah Dan Perusahaan Untuk Menjaga Eksistensi Umkm Dalam Mea 2015. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2).
- Astuti, D. P., Widiatami, A. K., & Susanti, A. (2023). Effects of Achievement Motivation, Self-Efficacy, and Self-Concept on the Adversity Quotient. *Dinamika Pendidikan*, 18(1), 110–120.
- Fitriana, J. (2011). *Analisis Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Pemeriksa Paten Di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual*. Universitas Indonesia.
- Hadinata, E. O. (2015). *RELIGIUSITAS & ADVERSITY QUOTIENT: Studi Kasus Jama'ah Majelis Zikir Az-Zikra bogor*. Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan adversity quotient dengan career adaptability pada koas angkatan 2015 Fkg “X” di Rsgm. *Psibernetika*, 11(2).
- Imai, M. (2008). *The Power Kaizen, Menyigkap Falsafah dan Seni Kompetisi Bisnis Orang Jepang Menuju Sukses dan Kebahagiaan Sejati* (Think).

- Kusnadi, I. H., Natika, L., & Alsonia, D. O. (2020). Implementasi Kebijakan Pembinaan UMKM di Kabupaten Subang. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i2.937>
- Larasati, A., Yulanda, N. A., & Budiharto, I. (n.d.). PERAN KOPING DAN ADAPTASI TERHADAP KEPATUHAN PENGobatan TUBERKULOSIS DI PUSAT KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW. *ProNers*, 3(1).
- Meliala, A. S., Matondang, N., & Sari, R. M. (2014). Strategi peningkatan daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) berbasis Kaizen. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(2), 641–664.
- Phoolka, E. S., & Kaur, N. (2012). Adversity Quotient: A new paradigm to explore. *Contemporary Business Studies*, 3(4), 67–78.
- Ramaj, B. Z., & Miti, M. U. (2021). *Consultancy Services and Their Impact in Financial Reporting-Case of Albania*.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87–96.
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118–127.
- Soeharso, S. Y., & SPsi, S. E. (2020). *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Penerbit Andi.
- Stoltz, P. G. (1999). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis adversity quotient dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai intervening terhadap produktivitas karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 125–139.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)