**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. LIA PUTRI BERKAH ABADI**

**SERANG BANTEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

ZAFIRA AZ ZAHRA

11012100263

JURUSAN : MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM : SARJANA (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**KOTA SERANG**

**2025**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga bisa diartikan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang memiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Dengan produktivitas yang tinggi, diharapkan tujuannya akan dapat dicapai sebagaimana yang telah direncanakan. Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Dalam hal karyawan, produktivitas merupakan representasi dan kontribusi setiap individu terdapat tujuan organisasi. Karena karyawan produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tetapi juga melakukannya dengan standar yang tinggi. Produktivitas mencakup berbagai aspek, seperti kinerja, kualitas, dan kepuasan kerja.

Menurut Ravianto dalam (Edy Sutrisno, 2015:120) menyatakan bahwa ada sejumlah elemen yang mempengaruhi produktivitas, baik yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Beberapa di antaranya adalah pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap serta etika, motivasi, asupan gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, keadaan tempat bekerja, suasana kerja, teknologi yang digunakan, alat produksi, serta praktik manajemen dan proses produksi. Hubungan ini dapat dipahami oleh perusahaan untuk membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang adalah perusahaan air minum dalam kemasan. Didirikan pada tahun 2011, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang awalnya hanya menjual air tangki dan galon, sekarang menjadi berbagai kemasan dan merk.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa produksi atau jumlah produk yang diharapkan dan yang sebenarnya dihasilkan oleh para karyawan pada PT. Lia Putri Berkah Abadi mengalami kendala penjualan yang fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh menurunnya faktor produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Data ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Data produktivitas karyawan pada PT. Lia Putri Berkah Abadi di Serang Banten bulan Maret 2024-Februari 2025**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Target | Penjualan | Presentase |
| 1 | Maret 2024 | 25.000 | 24.000 | 96% |
| 2 | April 2024 | 25.000 | 24.850 | 99,4% |
| 3 | Mei 2024 | 26.000 | 25.800 | 99.2% |
| 4 | Juni 2024 | 26.000 | 24.300 | 93% |
| 5 | Juli 2024 | 26.000 | 25.750 | 99% |
| 6 | Agustus 2024 | 25.000 | 23.450 | 93,8% |
| 7 | September 2024 | 25.000 | 25.000 | 100% |
| 8 | Oktober 2024 | 25.000 | 25.000 | 100% |
| 9 | November 2024 | 26.000 | 24.550 | 94,4% |
| 10 | Desember 2024 | 25.000 | 24.850 | 99,4% |
| 11 | Januari 2025 | 25.000 | 23.700 | 94,8% |
| 12 | Februari 2025 | 25.000 | 24.500 | 98% |

Sumber: Data Perusahaan PT. Lia Putri Berkah Abadi Bulan Maret 2024 – Februari 2025

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 1.1, terlihat bahwa produktivitas karyawan menunjukkan penurunan output yang nilainya fluktuatif setiap bulannya, padahal peningkatan produktivitas sangat krusial bagi PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang

Selama periode bulam maret 2024- februari 2025 mengalami fluktasi. Hal ini menunjukan bahwa setaip bulannya ada yang mengalami penurunan penjualan, pada bulan maret 2024 presentase penjualan 96%, bulan april 2024 mengalami kenaikan dengan presentase 99,4%, pada bulai mei mengalami penurunan dengan presentase 99,2%, bulan juni dengan presentase 93%, bulan juli mengalami kenaikan yang signifikan dengan presentase 99% , pada bulan Agustus 2024 mengalami penurunan lagi dengan presentase penjualan 93,8%, pada bulan september 2024 mengalami kenaikan yang signifikan dan memenuhi target dengan presentase 100%, lalu dengan bulan oktober memenuhi target dengan presentase 100%, bulan november 2024 mengalami penurunan lagi dengan prensentase 94,4%, bulan desember 2024 dengan mengalami kenaikan penjualan dengan prensetase 99,4%, bulan januari 2025 mengalami penurunan dengan presentase 94,8%, dan pada bulan februari 2025 mengalami kenaikan dengan presentase 98%.

Faktor yang mempengaruhi produtivitas seseorang dalam bekerja adalah lama waktu bekerja, menurut Nainggolan ( Nevira, dkk, et al 2023) menyatakan bahwa, semakin panjang masa kerja seseorang, maka keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas cenderung meningkat. Pengalaman yang didiapat selama bekerja akan memberikan tambahan pengetahuan dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi** **PT.LIA PUTRI BERKAH ABADI”. A**dapun faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Ravianto (2012) adalah Keterampilan, Disiplin dan Motivasi. Atas dasar tersebut penulis memposisikan Keterampilan sebagai variabel X1, Disiplin sebagai X2 dan Motivasi sebagai variabel X3.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasikan masalahnya seperti berikut:

1. **Produktivitas kerja Karyawan PT.** Lia Putri Berkah Abadi Serang dalam satu tahun terakhir mengalami fluktuasi
2. Fluktuasi penrunan terendah terjadi pada bulan Juni 2024, yakni pencapaiannya di angka 93% dari target yang sudah ditetapkan.

**1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk mengatasi kesalahan ataupun perluasan topik permasalahan utama, maka perlu dilakukan batasan permasalahan agar pembahasan dan penelitian menjadi lebih terfokus, sehingga sasaran penelitian dapat terpenuhi. Dalam penelitian ini, telah ditetapkan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Lingkup penelitian hanya fokus pada pengaruh keterampilan, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Objek penelitian pada PT. Lia Putri Berkah Abadi.

**1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang?
4. Apakah terdapat pengaruh keterampilan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang?

**1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang
3. Untuk mengetahui Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang

**1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk kemajuan pengetahuan di bidang sumber daya manusia mengenai produktivitas kerja, yang dianalisis berdasarkan keterampilan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan untuk penulis, terutama yang berhubungan dengan pengaruh keterampilan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan di PT. Lia Putri Berkah Abadi khususnya karyawan pada bagian produksi

1. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pembaca, terutama bagi para praktisi dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia. Pembaca dapat memahami pentingnya kebijakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pembaca, terutama bagi para praktisi dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia. Pembaca dapat memahami pentingnya kebijakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

1. Bagi Universitas Bina Bangsa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mahasiswa yang tertarik untuk mengeksplorasi teori yang serupa.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Deskripsi Teoritik**

**2.1.1 Produktivitas Kerja**

**2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut (Darmawan Hulu, Arianto Luhaguna, Eliagus Telaumanua, 2022) menyatakahan bahwa produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap individu, termasuk pegawai, untuk memaksimalkan semangat dan motivasi kerja guna meningkatkan hasil yang diperoleh melalui penggunaan modal dan tenaga kerja yang ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang melakukan seleksi ketat dalam merekrut pegawai agar mereka memiliki tenaga kerja yang produktif dan dapat mendatangkan keuntungan bagi organisasi. Berbagai langkah diambil oleh perusahaan untuk memperoleh pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi, mulai dari seleksi ketat dalam penerimaan pegawai, pelatihan untuk calon pegawai, pemberian apresiasi atas pekerjaan pegawai, dan lainnya. Langkah-langkah tersebut merupakan strategi dan upaya yang diterapkan oleh organisasi untuk memiliki pegawai yang produktif. Tingginya produktivitas pegawai memberikan manfaat yang sebanding bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun sebuah organisasi memiliki banyak sumber daya alam atau materi, hal tersebut tidak akan optimal tanpa adanya pemanfaatan yang tepat dari sumber daya manusia.

Menurut Tohardi (Lesti Nevira, Tazkila Putri & Rita Triana, 2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Katz dan Kahn (Naomi Natalia & Hapzi Ali, 2024) Menyatakan bahawa Produktivitas merupakan inidikator kinerja organisasi yang penting, karena menunjukan seberapa baik sumber daya dikelola untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini karyawan, produktivitas merupakan representasi dan kontribusi setiap individu terdapat tujuan organisasi.

Menurut Drucker (Naomi Natalia & Hapzi Ali, et al 2024) menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga tentang kualitas. Karena karyawan produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tetapi juga melakukannya dengan standar yang tinggi, produktivitas. mencakup berbagai aspek, seperti kinerja, kualitas, dan kepuasan kerja.

Menurut Schmidt dan Hunter (Naomi Natalia & Hapzi Ali, et al 2024) menyatakan bahwa menekankan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Hubungan ini dapat dipahami oleh perusahaan untuk membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dapat disimpukan Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga hasil kerjanya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik tanpa ada kesalahan, tugas tepat waktu, hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, dan karyawan bisa menggunakan waktu, tenaga, dan alat kerja sebaik mungkin. Produktivitas juga berperan dalam menentukan kualitas kerja.

**2.1.1.2 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja**

Manfaat pengukuran produktivitas kerja menurut Wisnuwardhana dan Wolor (2024):

1. Perusahaan bisa menilai seberapa efisien penggunaan sumber dayanya guna mendorong peningkatan produktivitas secara optimal.
2. Evaluasi produktivitas membantu memperkuat efektivitas dan efisiensi dalam perencanaan sumber daya.
3. Data produktivitas saat ini dapat dimanfaatkan untuk menyesuaikan rencana serta target yang akan datang.
4. Strategi peningkatan produktivitas dapat disusun berdasarkan perbandingan antara hasil produktivitas aktual dengan yang telah direncanakan.
5. Informasi hasil pengukuran produktivitas bermanfaat dalam merancang proyeksi keuntungan perusahaan.
6. Mendorong upaya peningkatan produktivitas secara terus-menerus dan memicu persaingan yang sehat.
7. Memberikan wawasan penting dalam menilai kemajuan serta efektivitas dari perbaikan yang telah dilakukan di perusahaan.
8. Meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkontribusi dalam proses perbaikan berkelanjutan serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

**2.1.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Wisnuwardhana dan Wolor (2024), terdapat beberapa aspek utama yang harus diperhatikan dalam mengukur produktivitas, yaitu:

1. Ketertarikan terhadap pekerjaan

Minat seseorang terhadap pekerjaannya menunjukkan sejauh mana ia menerima hubungan antara dirinya dan lingkungan sosial di tempat kerja. Semakin kuat hubungan tersebut, semakin tinggi pula minat yang dimiliki. Biasanya, seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang disukai atau sesuai dengan minatnya akan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan jika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai minat.

1. Besaran upah yang diterima

Secara umum, pekerja mengharapkan kompensasi yang adil sesuai dengan jenis dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ketika upah yang diterima dirasa sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat mendorong motivasi serta meningkatkan semangat kerja.

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pimpinan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan sesuai agar produktivitas meningkat

1. Jaminan keselamatan kerja

Aspek ini mencakup perlindungan fisik dan pelatihan yang diperlukan sebelum seseorang menjalankan tugasnya. Dengan memberikan perlindungan terhadap potensi bahaya serta membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih aman dan efisien.

1. Kepatuhan terhadapaturan kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjaga ketertiban dan kelancaran operasional perusahaan.

**2.1.1.4 Pengaruh Produktivitas**

Menurut Hayatun & Ernawati (2022), terdapat lima dimensi yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu:

Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merujuk pada mutu hasil yang dihasilkan, yang berkaitan dengan tingkat kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh karyawan. Dalam hal ini, kualitas pekerjaan menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan standar teknis yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan pencapaian target yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan jumlah karyawan, sehingga keseimbangan ini dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktu sebagai sumber daya yang harus dimanfaatkan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berkaitan dengan semangat, antusiasme, dan kebersamaan dalam kelompok serta aktivitas yang dilakukan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan pegawai atau pimpinan, serta pelaksanaan tugas dengan semangat dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas

**2.1.1.5 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Ravianto (D Hulu, dkk, 2022) faktor – fakrot yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan dari seseorang, maka kemungkinan semakin banyak wawasan dan pengetahuan akan sesuatu hal. Khususnya dalam penguasaan bidang keterampilan tertentu yang akan digunakan dalam dunia kerja

1. Keterampilan

Salah satu cara untuk mendapatkan keterampilan yaitu dengan cara menempuh pendidikan atau pun mencari pengalaman yang banyak di bidang tertentu. Sehingga, dari keterampilan yang ada akan semakin diasah dan tentunya sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi

1. Disiplin

Produktivitas kerja yang baik juga ditandai dengan tingkat disiplin yang tinggi. Sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan banyak tanggungjawab

1. Sikap dan etika kerja

Memiliki sikap dan etika yang dapat diteladani dan bersikap sesuai dengan kedudukan dan kapasitas

1. Motivasi

Yang artinya memiliki motivasi atau kesadaran yang tinggi diri dalam melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberika

1. Gaji

Apabila upah dan gaji diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, maka pegawai akan puas dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai tersebut

1. Kesehatan

Tentu hal ini tidak diragukan lagi, apabila pegawai memiliki tubuh yang sehat, tentu akan semangat dalam bekerja, sehingga target dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Akan tetapi, jika dalam keadaan tidak sehat, maka akan menghambat banyak aspek, khususnya tudak dapat melakukan pekerjaan yang berat dan tidak mencapai target yang ada.

1. Teknologi

Penguasaan teknologi yang baik juga mempengaruhi tingkat produktivitas dari pegawai itu sendiri. Semakin bisa menggunakan teknologi, maka pekerjaan semakin mudah dan target diselesaikan dengan cepat, serta memberikan keuntungan bagi suatu organisasi.

**2.1.1.6 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Ravianto (Darmawan Hulu et al., 2022) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada kemampuan mereka dan profesionalisme mereka di tempat kerja. Ini memberi mereka kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kali kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**2.1.2 Keterampilan**

**2.1.2.1 Pengertian Keterampilan** .

Menurut Triton (Rushadiyati, 2021) adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Robbins (Setyani, Sudarsih, Audiva, 2022), menyatakan keterampilan adalah seperangkat praktik yang bertujuan unutuk menentukan dan menggunakan sumber data intelektual dan kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi.

Keterampilan menurut Goldon (Handayani, Widiadnya, Widyawati, 2022) adalah keahlian atau kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Menurut Hasibuan dalam istikomah (Parta & Mahayasa, 2020) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Wahyudi ( Parta & Mahayasa, 2020) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Dapat disimpulkan Keterampilan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keterampilan juga merupakan kesanggupan berkontribusi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

**2.1.2.2 Aspek – Aspek Keterampilan**

Aspek keterampilan menurut Robbins (Haryowicaksono, 2022) adalah:

1. *Basic Literacy Skill*

Kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu, keterampilan ini meliputi berbagai kemamuan seperti mendengarkan,membaca,dan kemampuan dalam aspek menghitung.

1. *Technical Skill*

Pembelajaran secara khusus dalam bidang teknik

1. *Interpersonal Skill*
2. Jenis keterampilan yang mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi anatar individu yang satu dengan lainnya
3. *Problem Solving*

Keterampilan mendasar dalam diri seseorang yang secara potensial dapat diimplementasikan untuk memecahkan masalah denagn didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

**2.1.2.3 Faktor –Faktor Keterampilan**

Faktor - faktor ketrampilan menurut Widyatun (Haryowicaksono, et al 2022) adalah :

1. Motivasi

Sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah dianjurkan

1. Keahlian

Yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan

**2.1.2.4 Macam – Macam Keterampilan**

Macam – macam keterampilan menurut Singer (Haryowicaksono, et al 2022) adalah:

1. Kesadaran komersial
2. Komunikasi
3. Kerja tim
4. Negosiasi serta persuai
5. Memcahkan masalah
6. Kepemimpinan
7. Organisasi
8. Ketekunan dan juga motivasi
9. Kempuan untuk dapat bekerja dibawah tekanan
10. Kepercayaan diri

**2.1.2.2 Indikator – Indikator Keterampilan**

Menurut Martoyo (Setyani, 2020) indikator-indikator keterampilan meliputi:

1. Pemahaman dalam bekerja yang dapat menciptakan inovasi, strategi,dan ide-ide yang kreatif pada setiap aspek pekejaan
2. Perilaku dan emosi karyawan yang dapat memudahkan melaksanakan pekerjaan
3. Dengan terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu
4. Kemampuan kerja tim dan dapat membangun hubungan antar karyawan satu dengan yang lain

**2.1.3 Disiplin**

**2.1.3.1 Pengertian Disiplin**.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin kerja yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka produktivitas pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020)

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala perturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya`jika`karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partik , 2020).

Menurut Singodimedjo (2002) dalam (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Soedino (1995) dalam (Sutrisno, 2016) menytakan bahwa Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang din dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Tery (dalam Tohardi(2002),et al, 2016) Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar stiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

*According to Hasibuan (Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, and Fenny Krisna Marpaung, 2021), work discipline is the awareness and willingness of person to obey all company regulation and applicable social norms.*

Dapat disimpulkan Disiplin kerja adalah kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Disiplin yang baik tidak hanya mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menanamkan nilai-nilai disiplin dalam budaya kerja agar dapat mencapai hasil yang optimal.

**2.1.3.2 Tujuan Disiplin**

Menurut (Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah, 2021), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertntu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara saraa dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangan panjang mampu jangka pendek.

**2.1.3.3 Bentuk-bentuk Disiplin**

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah,2021) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasaan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlalukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR)

**2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2000) dalam (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

**2.1.3.5 Indikator- indikator Disiplin**

(Bahtiar & Aprianti, 2023) dalam penelitiannya menyebutkan indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi.
2. Ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang tepat pada waktunya dan teratur.
3. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenal dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

**2.1.4 Motivasi**

**2.1.4.1 Pengertian Motivasi** .

Motivasi menurut Zulkarnaen (Epi Widiyasari & Sri Padmantyo, 2023) motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk atau tidak bertindak. Dorongan ini pada dasaranya dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal), serta bisa bersifat positif ataupun negatif. Arah dan kekuatan motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh ketangguhan seorang pepmimpin. .

Masglow (Natalia & Ali, 2024) motivasi terbagi menjadi beberapa tingkatan, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga pencapaian aktualisasi diri. Memahami dalam lingkungan kerja sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas keryawan.

Herzberg (Natalia & Ali, et al 2024) faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta faktor hygiene yang berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan.

Menurut Siagian (Norhadijah, Sulastini, Ana Sofia Hermawati, 2024), motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong karyawan untuk dengan penuh kesungguhan memanfaatkan seluruh kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta menjalankan kewajiban demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (Sabarijal Lul Fikri & Nova Begawati, 2020) motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau kekuatan pendorong.

*Jennifer and George (Rimamde, Naomi, Samuel, 2021) defined motivation as a mental force that governs the direction of an individual’s behavior in an organization, an individual’s level of effort, and an individual’s level of determination when faced with obstacles. In addition, she statedm that even with appropriate strategies and administrative structures in place, an organization can only be productive if its employees are sufficiently motivated to perform at higher levels*.

Dapat disimpulkan Motivasi adalah proses dorongan dari seseorang untuk mempengaruhi semangat dan membangkitkan orang lain untuk melakukan pekerjaan agar meningkatkan produktivitas yang efektif

**2.1.4.2 Manfaat Motivasi**

Menurut Hasibuan (Wijaya & Manurung, 2021:36) menyatakan bahwa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningktkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan susasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas –tugasnya
10. Meningktakan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

**2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebgai berikut:
2. Keinginan untuk dapat hidup
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untukn dapat memiliki
5. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
6. Keinginan untuk berkuasa
7. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagi berikut:
8. Kondisi lingkungan kerja
9. Kompensasi yang memadai
10. Supervisi yang baik
11. Adanya jaminan pekrjaan
12. Status dan tanggung jawab
13. Peraturan yang fleksibel

**2.1.4.4 Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Yunus,M (2020) indikator untuk mengukur motivasi adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal

1. Semangat kerja

Semangat kerja menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerjalebih giat dan lebih baik

1. Inisiatif

Kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk menerukan suatu pekerjaan dengan penuh energy

1. Kreatifitas

Kemampuan seseorang untuk menentukan hubungan-hubungan baru

1. Rasa tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai motivasi yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekrjaan agar pekerjaan mampu diselesaikan secara tepat waktu.

**2.2 Penelitian Relevan**

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1

**Tabel 2.1. Penelitian Relevan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Penelitian** | **Variabel X dan Y** | **Populasi Sampel dan Metode Penelitian** | **Temuan Penelitian dan Kesimpulan** | **Perbedaan Penelitian Yang Akan di Laksanakan** |
| 1 | Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, dan Eliagus Tealumbanua  2022 | Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan botomuzoi kabupaten nias | Metode yang penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif | Produktivitas memberikan motivasi dan dorongan untuk kantor kecamatan botomuzoi nias dan indikator produktivitas | 1. Tidak memakai penelitian keterampilan, disiplin dan motivasi  2. perusahaan penelitian berbeda |
| 2 | Naomi Natalia dan Hapzi Ali  2024 | Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan: analisis kompetensi dan motivasi | Metode yang penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif | Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif produktivitas terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas | Tidak memakai penelitian keterampilan dan disiplin |
| 3 | Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah  2021 | Analisis disiplin kerja karyawan | Metode yang digunakan adalah metode analisis data | Terdapat definisi disiplin kerja | Tidak memakai penelitian keterampilan, motivasi dan produktivitas |
| 4 | Ema Sumantika, Amirul Mukminin dan M.Badar  2021 | Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja(studi pada karyawan perusahaan kain tenun numantika kota bima) | Metode yang digunakan adalah metode asosiatif | Terdapat definisi produktivitas dan keterampilan, dapat disimpulkan keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas | Tidak terdapat penelitian disiplin dan motivasi |
| 5 | Aditya Pratama Wisnuwardana, Christian Wiradensi Wolor dan Masofiyah  2024 | Analisi produktivitas kerja karyawan pada CV griya alam mulya | Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif | Terdapat pengaruh produktivitas | Tidak terdapat penelitian keterampilan, disiplon ,dan motivasi |
| 6 | Rimamde, Naomi, & Sammuel  2021 | *Effect of employee motivation on organisational productivity in beverage manufacturing company in nigeria* | *Quantitative research* | *There is a definition of motivition* | *There is no research on skills and discipline* |
| 7 | *Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak & Fenny Krisna Marpaung*  *2021* | *The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance* | *Quantitative research* | *There are definitions of disciline and motivation* | *There isi no research on skill and productivity* |

**2.3 Kerangka Berpikir**

Keterampilan (X1)

Indikator-indikator:

1. Pemahaman dalam bekerja
2. Perilakui dan emosi
3. Terampil
4. Kemampuan kerja tim

Sumber : Martoyo (2020)

**Kete**

H1

Produktivitas (Y)

Indikator-indikator:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Sumber: Ravianto (2022)

Disiplin (X1)

Indikator-indikator :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Ketaatan
4. Tanggung jawab

Sumber :Bahtiar & Aprianti, (2023)

H2

**2.4 Hipotesis Penelitian**

H3

Motivasi (X1)

Indikator-indikatir:

1. Dorongan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreativitas
5. Rasa tanggung jawab

Sumber: Yunus,M (2020)

**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**

**2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah harapan-harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antar variabel dalam masalah penelitian. Jadi hipotesis adalah pernyataan masalah yang paling spesifik. Berdasarkan uraian diatas maka mengambil pengajuan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1= Diduga keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Lia Putri Berkah Abadi Serang
2. H2= Diduga disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karywan PT.Lia Putri Berkah Abadi Seeang
3. H3= = Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karywan PT.Lia Putri Berkah Abadi Serang

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Berdaskan hasil observasi awal PT. Lia Putri Berkah Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang air mineral yang telah berdiri sejak tahun 2011. Perusahaan ini awalnya dikenal dengan merk”Aklia” dalam produk air galon, yang menawarkan air mineral berkualitas untuk memenuhi kebutuhan konsumsi air bersih masyarakat. Dengan komitmen pada kualitas dan kepercayaan pelanggan PT. Lia Putri Berkah Abadi terus berkembang dan memperluas jangkauannya.

Seiring dengan perkembangan zaman dan peningkatan permintaan pasar, PT.Lia Putri Berkah Abadi mulai memperkenalkan produk baru berupa air mineral dalam kemasan gelas.

PT.Lia Putri Berkah Abadi juga meluncurkan beberapa merk baru, seperti merek Toyosan dan starwing, yang meluncurkan inovasi perusahaan dalam menghadirkan pilihan produk air mineral yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dengan berbagai pilihan merk ini, PT.Lia Putri Berkah Abadi berkomitmen untuk menyediakan produk air mineral yang berkualitas dan aman bagi masyarakat.

**3.1.1 Visi dan Misi**

1. Visi

“Menjadikan pabrik penyedia air mineral yang berkualitas yang baik dapat dipercaya oleh konsumen dan mendukung gaya hidup yang sehat”

1. Misi

“ Menawarkan air mineral berkualitas dengan harga terjangkau, menjamin kualitas, dan meningkatkan kepuasan kepada konsumen”

**3.1.2 Struktur Organisasi PT. Lia Putri Berkah Abadi**

**Pemilik Perusahaan**

**( H. Yati Rohayati )**

**00**

**Direktur Utama**

**(Meliana)**

**KIKI MALIKI**

**M.AGUSLI**

**M. TAUFIK**

**ACHMAD**

**ARFAN**

**ANDI**

**Gambar 3.1. Struktur Organisasi**

**3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

**3.2.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian pelaksanaan ini dilaksanakan di PT. Lia Putri Berkah Abadi yang terletak di Ciomas Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang.

**3.2.2 Waktu penelitian**

Waktu penelitian yang penulis lakukan adalah dimulai dari 22 Maretr 2025 sampai dengan Juni 2025,

**Tabel 3.1 Jadwal waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Maret 2025** | | | | **April 2025** | | | | **Mei 2025** | | | | **Juni 2025** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Pengajuan dan Persetujuan Judul Penelitian Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusunan Instrumen Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penentuan Populasi dan Sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Ujian Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Perbaikan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.3 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut sugiono (2003:14) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang berbentuk kualitas yang diangkakan dengan mengacu kepada pedoman penskoran atau dengan menggunakan skala skoring. Proses penelitian kuantitatif adalah mencari teori-teori, kosep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teori untuk pelaksanaan penelitian. Selain itu, penelitian secara kuantitif degunakan untuk menjaga keobjekan hasil penelitian nantinya.

Dari kedua variable tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian kuantitatif lebih banyak menggunakan angka papa pengolahan data.

**3.4 Populasi dan Sampel**

**3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek, objek, kejadian atau hal lain yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang menarik minat untuk diteliti atau diinvestigasi kemudian ditarik kesimpulan (Hartini, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Lia Putri Berkah Abadi yang berjumlah 35 karyawan.

**3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian data atau karakteristik dari populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan responden sasaran yang dipilih dari populasi yang lebih besar untuk tujuan survei (Hartini, 2024). Dalam mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan seluruh karyawan bagian produksi sebagai sampel, yakni sebanyak 35 orang karyawan.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulan oleh penelitian secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan penelitian untuk mengumpulkan data primer antar lain obseravasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sumber data primer diperoleh dengan cara mebagikan suesioner dan melakukan wawancara kepada pihak terkait pada PT.Lia Putri Berkah Abadi Serang

1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dan pencatatan terhadap yang berhubungan dengan permasalahan atau objek yang diamati. Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada PT.Lia Putri Berkah Abadi Serang

1. Wawancara

Wawancara adalah tektik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data primer, melalui teknik membagikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup kerena responden hanya memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dan dengan menggunakan skala likert adalah menentukan skor atas setiap pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung, yang diperoleh dengan memanfaatkan hasil pengumpulan data pihak lain, misalnya mengenai gambaran pada PT.Lia Putri Berkah Abadi , yang didialamnya memuat sejarah, visi dan misi, struktur organisasi

Sebagai gambaran dari skala likert bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

***Skala likert***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PilihJawaban** | **Arti** | **Skor** |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| TS | TidakSetuju | 2 |
| STS | Sangat TidakSetuju | 1 |

**3.5.1 Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan**

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batsan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisi adalah Produktivitas. Produktivitas adalah variabel terikat dan diberi simbol Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas X. Skor pendapatan produktivitas kerja karyawan diukur daru indikator yang terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

1. **Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam menyusun intrumen produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Kisi-kisi instrumen variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Definisi operasional | Indikator | Nomor butir pernyataan | Instrumen | Skala pengukuran |
|  | Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap individu, termasuk pegawai, untuk memaksimalkan semangat dan motivasi kerja guna meningkatkan hasil yang diperoleh melalui penggunaan modal dan tenaga kerja yang ada  (2022) | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi | **1**  **2,3**  **4,5**  **6**  **7**  **8** | Kuisioner | Likert 1-5 |

1. **Uji Validitas dan Relibilitas**

Tes validitas dan reabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian ini menggunkan metode. Structural Equation Modeling – Partical Least Square (SEM – PLS), sehingga uju validitas dan reabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat relektif. Evaluasi model pengukuran relektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui blok – blok indikator pada masing – masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itu sendiri.

**3.5.2 Keterampilan**

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupaka suatu tindakan dalam membuat batsan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisi adalah Keterampilan . keterampilan adalah variabel bebas dan diberi simbol X1. Skor pendapat keterampilan dari indikator yang terdiri dari pemahaman dalam bekerja, perilaku dan emosi, terampil dan kemapuan kerja tim.

1. **Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam menyususn keterampilan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Definisi operasional | Indikator | Nomor butir pernyataan | Instrumen | Skala pengukuran |
|  | Keterampilan adalah seperangkat praktik yang bertujuan unutuk menentukan dan menggunakan sumber data intelektual dan kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi.  Robbins (2022) | 1. Pemahaman dalam bekerja 2. Perilakui dan emosi 3. Terampil 4. Kemampuan kerja tim | **9,10**  **11,12**  **13,14**  **15,16** | Kuisioner | Likert 1-5 |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Tes validitas dan reabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian ini menggunkan metode. Structural Equation Modeling – Partical Least Square (SEM – PLS), sehingga uju validitas dan reabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat relektif. Evaluasi model pengukuran relektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui blok – blok indikator pada masing – masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itu sendiri.

**3.5.3 Disiplin**

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisi adalah Disiplin. Disiplin adalah variabel bebas dan diberi simbol X2. Skor pendapat disiplin dari indikator yang terdiri dari kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan, tanggung jawab.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam menyudun disiplin adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Definisi operasional | Indikator | Nomor butir pernyataan | Instrumen | Skala pengukuran |
|  | Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.  Singodimedjo (2002) | 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan 4. Tanggung jawab | **17,18**  **19,20**  **21,22**  **23,24** | Kuisioner | Likert 1-5 |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Tes validitas dan reabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian ini menggunkan metode. Structural Equation Modeling – Partical Least Square (SEM – PLS), sehingga uju validitas dan reabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat relektif. Evaluasi model pengukuran relektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui blok – blok indikator pada masing – masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itu sendiri.

**3.5.4 Motivasi**

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah motivasi. Motivasi adalah variabel bebas dan diberi simbol X3. Skor pendapat motivasi dari indikator yang terdiri dari dorongan yang dicapai, semangat kerja, inisiatif, kreativitas dan rasa tanggung jawab

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam menyusun motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Definisi operasional | Indikator | Nomor butir pernyataan | Instrumen | Skala pengukuran |
|  | Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk atau tidak bertindak. Dorongan ini pada dasaranya dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal), serta bisa bersifat positif ataupun negatif. Arah dan kekuatan motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh ketangguhan seorang pepmimpin.  Zulkarnaen (2023) | 1. Dorongan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Kreativitas 5. Rasa tanggung jawab | **25,26**  **27,28**  **29,30**  **31,31** | Kuisioner | Likert 1-5 |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Tes validitas dan reabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian ini menggunkan metode. Structural Equation Modeling – Partical Least Square (SEM – PLS), sehingga uju validitas dan reabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat relektif. Evaluasi model pengukuran relektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui blok – blok indikator pada masing – masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itu sendiri

**3.6 Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data supaya analisis yang dapat dipakai agar hasil sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang terdiri dari:

**3.6.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dali nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum, minimum, sum, range, kurtosis* dan *skewness* (kemencongan distribusi)

Penelitian deskriptif adalah metode yang memilki tujuan guna menjelaskan secara spesifik peristiwa sosisal dan alam. Kespesifikan penggunakan teori inilah menyebabkan alasan bahwa penelitian deskriptif bisa menggunakan data berupa angka – angka yang ada dalam penelitian kuantitatif dan kata – kata (teori) yang lebih condong dalam penelitian kualitatif.

Statistik deskriptif dilakukan untuk memeberikan mengenai gambaran atau deskripsi empiris mengenai data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif yang ditampilkan berupa nilai frekuensi setiap item jawaban pada kuesioner. Dalam menganalsis data penulisan yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang menggunakan teknik pemaparan data yang berasal dari statistik kemudian dilakukan pengamatan gambaran secara sistematis akurat mengenai fakta – fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian menunjukan sebuah penilaian skala “*Master Scale”*yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.8**

**Total Capaian Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **TotalCapaianResponden** | **Kriteria** |
| 1 | 85% -100% | SangatBaik |
| 2 | 66% -84% | Baik |
| 3 | 51% -65% | Cukup |
| 4 | 36% -50% | KurangBaik |
| 5 | 0 -35% | TidakBaik |

Sedangkan untuk menghitung tigkat capaian responden dan kreteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiono, sebagi berikut:

**3.6.2 Analisis Statistik Inferensial**

Dalam penelitian ini analisis inferensial dilakukan menggunakan uji persamaan struktural berbasis varian atau *Partical Least Square – Structural Equation Model* (PLS – SEM). Penggunaaan PLS – SEM didasarkan pada alasan bahwa metode PLS merupakan metode yang tepat dalam menguji pengaruh prediksi hubungan antar variabel dalam sebuah model. Selain itu, PLS juga dapat dioperasikan pada data yang tidak berdistribusi normal, tidak mensyaratkan berbagai asumsi, serta dapat diuji pada model penelitian dengan dasar teori yang lemah

Berdasarkan cara pengukurannya variabel terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel laten dan variabel terukur (*observed variable, indicator variable,* atau *manifest variable*). Oleh karean itu, penelitian ini menggunkan variabel laten dan variabel manifest sebagai variabel penelitian.

1. Variabel Laten

Variabel laten merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel indikator. Dalam penelitian SEM, variabel laten terbagi menjadi dua yaitu variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Variabel endogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain sedangkan variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel.

1. Variabel Manifes

Variabel manifes adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. Pada penelitian ini model arah kausalitas antara variabel manifes dengan variabel laten menggunakan model rekletif. Model relektif adalah ketika arah sebab akibat berawal dari variabel laten (konstruk) ke indikator – indikator (manifes). Dalam model rekletif, manifes merupakan serangkaian butur pernyataan representatif yang mencerminkan variabel laten yang diukur. Variabel laten akan tetap memilki arti yang sama jika menghilangkan salah satu manifes.

Teknik analisis menggunakan software SmartPLS versi 3.3 yang dijalankan dengan media komputer atau laptop. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analsis persamaan *structural* berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model *structural.*

Ada beberapa alasan digunakannya PLS dalam sebuah penelitian yaitu:

1. PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis dan residual distrubution.
2. PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah
3. PLS memungkinan algoritma dengan menggunakan analisis series *ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma.
4. Diasumsikan bahwa semua ukuran (*variance*) dapat digunakan untuk menjelaskan.

PLS merupakan salah satu metode statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Keunggulan dari PLS adalah sebagai berikut:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen.
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel dependen.
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
4. Menghasilkan variabel laten secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan presiksi.
5. Dapat digunakan pada kosntruk rekletif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal dan kontinus.

**3.6.3 Metode Pengukuran (Outer Model)**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (validdanreliabel). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya convergent validity, discriminant validity dan composite reliability.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tes validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian tersebut. Dikarenakan penelitian ini menggunakanmetode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM- PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui setiap blok-blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itus endiri.

1. Convergent Validity. Nilai convergen validity adalah nilai loading factor pada variable laten dengan indikator-indikatornya, yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dari PLS. Ukuran rekleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih besar dari0,70 dengan konstruk yang diukur.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lannya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

(∑𝑖2)𝑣𝑎𝑟𝐹

𝐴𝑉𝐸=(∑𝜆𝑖2)𝑣𝑎𝑟𝐹+∑𝛩𝑖𝑖

Keterangan:

𝜆= *factor*

*loading F=factor*

*variance* Θ= *eror variance*

Jika semua indikator distandardized, maka uraian ini sama dengan average communalities dalam blok. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variable laten dan hasilnya konservatif dibanding dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE>nilai 0,50.

1. Composite Reliability merupakan blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyi reliabilitas yang tinggi. Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus berikut*:*

(∑𝑖2)𝑣𝑎𝑟𝐹

𝐴𝑉𝐸=(∑𝜆𝑖2)𝑣𝑎𝑟𝐹+∑𝛩𝑖𝑖

Keterangan:

𝜆= *factor*

*loading F=factor*

*variance* Θ= *eror variance*

Dibandingkan dengan cronbachalpha, ukuran ini tidak mengasumsikan atau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indicator diberi bobot sama. Sehingga cronbachalpha cenderung lower bound estimatereliability, sedangkan ρc merupakan close rap proximation dengan asumsi estimate parameter rdalah akurat. Ρc sebagai ukuran internal consistence hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan reflektif indikator.

Ringkasan evaluasi model pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3.9

### Tabel 3.9

**Evaluasi Model Pengukuran (OuterModel)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Evaluasi** | **Komponen** | **Kr**iteria |
| ValiditasKonvergen | *Outerloading* | > 0,5 – 0,7 |
| *AverageVariance*  *Extracted(AVE)* | > 0,5 |
| *Communality* | > 0,5 |
| ValiditasDiskriminan | *Crossloadings* | Perbandingan nilai *loading* indicator haru slebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan  Variable latenl ainnya. |
| AkarAVEdankorelasi  antarvariabellaten | AkarAVE>korelasivariabellaten |
| Reliabilitas | *Cronbach’salpha* | > 0,6 |
| *Compositereliability* | > 0,7 |

Sumber : Ghozali dan laten

**3.6.4 Model Struktur (Inner Model)**

Tujuan dari uji struktural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Struktural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R- square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel dalam model.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, stone geisser Q-squaretest untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model PLS dimulai dengan R-square untuk setiap variabel laten dengan dependen interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen, apakah mempunyai pengaruh substantif. Disamping melihat model R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-squareperictive relevance untuk model konstruk. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Q2=1 –(1 –R12) x(1–R22)

Berikut merupakan ringkasan dari kriteria evaluasi model struktrual atau innermodel yang disajikan melalui Tabel 3.10

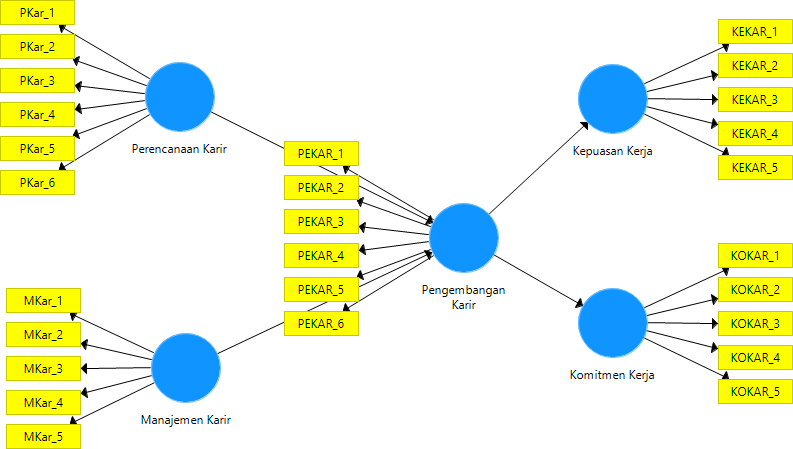
**Tabel 3.10**

**Kreteria Evaluasi Model Struktural**

|  |  |
| --- | --- |
| **Evaluasi** | **Kriteria** |
| Rsquare(R2) | 0,67 (kuat), 0,33(moderat), 0,19(lemah) (Chin,1998dalamGhazali&  Latan,2014) |
| *Effectsize* (f2) | 0,02 (lemah), 0,15 (menengah), 0,35 (kuat) |
| Relevansi  prediksi(Q2) | Q2semakinmendekati1,makamodeldapatmemprediksi  secararelevan. |
| Koefisienjalur | Nilainyaberkisarantara-1hingga+1,semakinmendekatinilai+1makahubunganbersifatkuatdanpositif.Sementara,  jikamendekati-1makahubunganbersifat kuatdan negatif. |

**3.6.5 Model Analisis Persamaan Struktural**

Mengkonstruksi diagram jalur berdasarkan dari perancangan outer model dan inner model. Hasil perancangan outer model dan inner model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami. Sesuai dengan kerangka konsep penelitian yang dibuat, maka model analisis persamaan structural dibuat seperti gambar 3.2 berikut ini:



**Gambar 3.3 Persamaan Struktural**

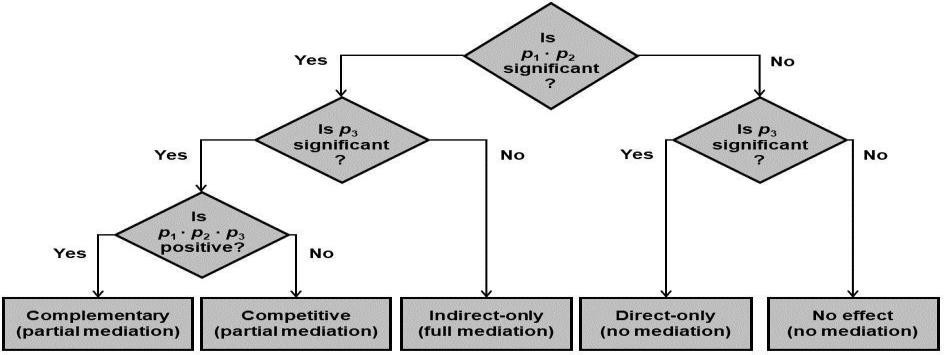
Sumber SmartPLS

**3.7 Hipotesis Statistik**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis atau dugaan yang telah diajukan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan dari hasil sampel yang didapatkan. Dalam uji hipotesis dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t statistik> t tabel (1,96) dan p < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai t statistik<t tabel (1,96) dan p>0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan kausalitas hubungan kausalitas satu model penelitian (hipotesis model). Hal tersebut membuat adanya penambahan hipotesis yang diujikan untuk menganalisis peran dari variabel mediasi diantara hubungan variabel independen dan dependen. Mengemukakan tahapan dalam menganalisis efek mediasidalam sebuah model dengan menggunakan PLS-SEM. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat dari diagram proses di bawah ini.



### Gambar 3.3

**Diagram Proses Penentuan Efek Mediasi**

*Sumber:Zhaoetal.*

Dari diagram tersebut p1.p2 merupakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung(indirect effect), sementara p3 merupakan nilai koefisien pengaruh langsung (directeffect). Terdapat tiga jenis mediasi jika dilihat dari diagramdi atas. Pertama, jenis mediasi parsial yang terbentuk apabila pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung signifikan, kemudian jika nilai p1.p2.p3 positif maka terjadi competitive partial mediation. Sementara, jika nilai p1.p2.p3 negatif maka terjadi complementary partial mediation. Kedua, apabila pengaruh tidak langsung signifikan tetapi pengaruh langsung tidak signifikan maka terjadi mediasi penuh. Ketiga, apabila pengaruh tidak langsung tidak signifikan tetapi pengaruh langsung signifikan maka hanya terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat tanpa adanya pengaruh dari variabel mediator. Sementara, apabila pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung tidak signifikan maka tidak ada mediasi dan tidak ada pengaruh yang terjadi dalam model.

Dalam SEM-PLS tidak mengasumsikan data harus berdistribusi normal, maka uji hipotesis dilakukan dengan metode *resamplingbootstraping* dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

H0 = 0, tidak ada pengaruh perencanaan karir terhadap pengembangan karir.

H1> 0, terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap pengembangan karir

1. Hipotesiskedua

H0=0, tidak ada pengaruh manajemen karir terhadap pengembangan karir

H1>0, terdapat pengaruh manajemen karir terhadap pengembangan karir

1. Hipotesis ketiga

H0 =0, tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

H1>0, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

1. Hipotesis keempat

H0= 0, tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karir

H1>0, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karir