**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 bulan maret 2024- februari 2025 mengalami fluktasi. Hal ini menunjukan bahwa setiap bulannya ada yang mengalami penurunan penjualan, pada bulan maret 2024 presentase penjualan 96%, bulan april 2024 mengalami kenaikan dengan presentase 99,4%, pada bulan 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, 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”. Adapun 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 X1, disiplin X2, dan motivasi X3 terhadap produktivitas karyawan Y.
2. Objek penelitian pada bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi Serang

.

**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?

**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

**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) menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah upaya yang dilakukan oleh setiap individu, termasuk pegawai, untuk mengoptimalkan semangat dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan hasil yang diperoleh dengan memanfaatkan modal dan tenaga kerja yang tersedia. Tingkat produktivitas pegawai yang tinggi sangat berperan dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, banyak perusahaan menerapkan proses seleksi yang ketat dalam merekrut pegawai agar mendapatkan tenaga kerja yang produktif dan mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Berbagai langkah dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan pegawai yang direkrut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, seperti proses seleksi yang ketat, pelatihan bagi calon pegawai, pemberian penghargaan atas kinerja pegawai, dan lain-lain. Strategi-strategi ini merupakan upaya organisasi untuk membangun tenaga kerja yang produktif. Produktivitas pegawai yang tinggi memberikan manfaat besar bagi organisasi, karena meskipun sebuah organisasi memiliki banyak sumber daya alam atau materi, tanpa pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif, potensi tersebut tidak akan maksimal.

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 bahwa 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 tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu hasilnya. Seorang karyawan yang produktif bukan hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga melakukannya dengan standar yang baik. Produktivitas meliputi berbagai aspek, termasuk kinerja, kualitas pekerjaan, dan tingkat 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 terhadap aturan 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 berkaitan dengan cara seorang pegawai memanfaatkan waktu sebagai sumber daya yang perlu dioptimalkan dalam menyelesaikan 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

Menunjukkan sikap dan etika yang patut dicontoh serta bertindak sesuai dengan posisi dan kemampuan yang dimiliki.

1. Motivasi

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

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 tidak dapat melakukan pekerjaan yang berat dan tidak mencapai target yang ada.

1. Teknologi

Penguasaan teknologi yang baik berpengaruh pada tingkat produktivitas pegawai. Semakin mahir seseorang dalam menggunakan teknologi, semakin mudah pekerjaan yang dilakukan, target dapat diselesaikan dengan cepat, dan hal ini memberikan keuntungan bagi 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 diberikannya.

1. 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.

1. 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.

1. Pengembangan Diri

Selalu berusaha untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperhatikan tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Karena setiap kali tantangan semakin besar, pengembangan diri menjadi suatu keharusan. Selain itu, harapan untuk menjadi lebih baik juga akan sangat mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

1. Mutu

Selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas lebih baik daripada sebelumnya. Kualitas merupakan hasil dari pekerjaan yang mencerminkan kemampuan seorang pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan mutu bertujuan untuk menghasilkan yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan individu itu sendiri.

1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak 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, et al 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*

Jenis keterampilan yang mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi anatar individu yang satu dengan lainnya

1. *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 keterampilan 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**.

Menurut Jepry & Mardika, 2020 ( Pranitasari & Khotimah, 2021) menyatakan bahwa 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.

Disiplin adalah perilaku yang perlu ditanamkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu harus bersedia mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang telah disepakati sebelumnya, serta siap menerima konsekuensi jika melanggar peraturan tersebut. Seiring waktu, hal ini akan menjadi kebiasaan yang baik dan tertanam dalam hati dan jiwa mereka. Disiplin berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat menghindari pembinaan atau hukuman bagi individu atau kelompok. Disiplin juga berperan sebagai alat bagi manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan, dengan tujuan menekankan perubahan dalam kesadaran karyawan untuk mematuhi norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketentuan perusahaan diabaikan, maka karyawan akan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan yang ada, mereka akan menunjukkan 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.

Menurut Hasibuan (Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, dan Fenny Krisna Marpaung, 2021), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

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 kehadiran atau absensi pegawai di dalam organisasi.
2. Ketepatan waktu, yaitu pegawai datang sesuai dengan waktu yang ditentukan dan secara teratur.
3. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, seperti mengenakan sepatu dan seragam kantor, menggunakan kartu identitas, serta meminta izin jika tidak dapat hadir kerja.
4. Tanggung jawab, yaitu rasa tanggung jawab setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

**2.1.4 Motivasi**

**2.1.4.1 Pengertian Motivasi** .

Motivasi menurut Zulkarnaen (Widiyasari & Padmantyo, 2023) motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk atau tidak bertindak. Dorongan ini pada dasaranya dapat berasal dari faktor internal (dari dalam diri) maupun eksternal (dari luar) 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 dan 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

**2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2016:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai 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 memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan kuat untuk mencapai kinerja optimal.

1. Semangat kerja

Semangat kerja menciptakan perasaan senang yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

1. Inisiatif

Inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk melanjutkan suatu pekerjaan dengan penuh energi.

1. Kreatifitas

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk menemukan hubungan-hubungan baru.

1. Rasa tanggung jawab

Karyawan yang memiliki motivasi baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan agar dapat menyelesaikannya 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**

**H. Yati Rohayati**

**Pemilik Pabrik**

**Meliana**

**Direktur utama**

**dk**

**Topik. H**

**Kepala Pabrik**

**Kiki Maliki**

**Keuangan**

**Fery**

**Produksi**

**Lilis**

**QC**

**Aji**

**Gudang**

**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 Kampung Cibanghara Rt. 14/04 Kelurahan Sukadana, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Serang Banten.

**3.2.2 Waktu penelitian**

Waktu penelitian yang penulis lakukan adalah dimulai dari 22 Maret 2025 sampai dengan 19 Juli 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 adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2003:14), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang telah diubah menjadi angka.

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 memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang menarik untuk diteliti atau dianalisis, yang kemudian dapat diambil kesimpulan (Hartini, 2024). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan di bagian produksi PT. Lia Putri Berkah Abadi, yang berjumlah 35 orang.

**3.4.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian data atau karakteristik yang diambil dari populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan responden yang dipilih dari populasi yang lebih besar untuk tujuan survei (Hartini, 2024). Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 35 karyawan.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan distribusi kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner dan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait di PT. Lia Putri Berkah Abadi di 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 teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui interaksi tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dan narasumber.

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan cara mendistribusikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung yang bersifat tertutup, di mana responden hanya perlu memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Selain itu, skala Likert digunakan untuk menentukan skor pada 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:

**3.2 *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** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **Instrumen** | **Skala pengukuran** |
|  | 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  (2023) | Kemampuan | 1,2 | 2 | Kusioner Skala Likert Instrumen 1-5 | Interval |
| Meningkatkan hasil yang dicapai | 3,4 | 2 |
| Semangat kerja | 5,6 | 2 |
| Pengembanagn diri | 7,8 | 2 |
| Muttu | 9,10 | 2 |
| Efisiensi | 11,12 | 2 |
|  |  |  |
| Jumlah | |  | | 12 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Relibilitas**

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan langsung menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Model hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif, yang dikenal sebagai uji outer model, adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik, sehingga dapat dijadikan acuan dan analisis dalam menyelesaikan masalah terkait pengaruh variabel tersebut.

**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**

**Kisi – Kisi Instrumen Keterampilan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **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) | Pemahaman dalam bekerja | 1,2,3,4 | 4 | Kusioner Skala Likert Instrumen 1-5 | Interval |
| Perilaku dan emosi | 5,6,7 | 3 |
| Terampil | 8,9 | 2 |
| Kemampuan tim kerja | 10,11,12 | 3 |
|  |  |  |
| Jumlah | |  | | 12 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan langsung menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Model hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif, yang dikenal sebagai uji outer model, adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik, sehingga dapat dijadikan acuan dan analisis dalam menyelesaikan masalah terkait pengaruh variabel tersebut.

**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**

**Kisi –kis Instrumen Disiplin**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **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) | Kehadiran | 1,2,3 | 3 | Kusioner Skala Likert Instrumen 1-5 | Interval |
| Ketepatan waktu | 4,5,6 | 3 |
| Ketaatan | 7,8,9 | 3 |
| Tanggung jawab | 10,11,12 | 3 |
|  |  |  |
| Jumlah | |  | | 12 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan langsung menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Model hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif, yang dikenal sebagai uji outer model, adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik, sehingga dapat dijadikan acuan dan analisis dalam menyelesaikan masalah terkait pengaruh variabel tersebut.

**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**

**Kisi –kisi Instrumen Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **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) | Dorongan yang ingin dicapai | 1,2 | 2 | Kusioner Skala Likert Instrumen 1-5 | Interval |
| Semangat kerja | 3,4,5 | 3 |
| Inisiatif | 6,7,8 | 3 |
| Kreativitas | 9,10 | 2 |
| Rasa tanggung jawab | 11,12 | 2 |
|  |  |  |
| Jumlah | |  | | 12 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan langsung menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Model hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif, yang dikenal sebagai uji outer model, adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik, sehingga dapat dijadikan acuan dan analisis dalam menyelesaikan masalah terkait pengaruh variabel tersebut.

**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 memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah total, rentang, kurtosis, dan skewness (kemiringan distribusi).

Penelitian deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan secara spesifik peristiwa sosial dan alam. Spesifikasi penggunaan teori ini menjadi alasan bahwa penelitian deskriptif dapat menggunakan data dalam bentuk angka yang terdapat dalam penelitian kuantitatif, serta kata-kata (teori) yang lebih dominan dalam penelitian kualitatif.

Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris mengenai data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif yang ditampilkan mencakup nilai frekuensi untuk setiap item jawaban pada kuesioner.

Dalam menganalisis data, penulisan ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pemaparan data yang berasal dari statistik, kemudian dilakukan pengamatan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menganalisis data yang telah terkumpul. TCR adalah metode penelitian yang menyusun individu yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dievaluasi. Metode penelitian ini menunjukkan penilaian skala "Master Scale" yaitu skala pengukuran yang umumnya menunjukkan lima tingkatan untuk 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** | **Total Capaian Responden** | **Kriteria** |
| 1 | 85% -100% | Sangat Baik |
| 2 | 66% -84% | Baik |
| 3 | 51% -65% | Cukup |
| 4 | 36% -50% | Kurang Baik |
| 5 | 0 -35% | Tidak Baik |

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 Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS – SEM). Penggunaan PLS – SEM didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini sangat sesuai untuk menguji pengaruh prediksi hubungan antar variabel dalam sebuah model. Selain itu, PLS dapat diterapkan pada data yang tidak berdistribusi normal, tidak memerlukan berbagai asumsi, dan dapat diuji pada model penelitian dengan dasar teori yang lemah.

Berdasarkan cara pengukurannya, variabel dibagi menjadi dua jenis, yaitu variabel laten dan variabel terukur (observed variable, indicator variable, atau manifest variable). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel laten dan variabel manifest sebagai variabel penelitian.

1. Variabel Laten

Variabel laten adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel indikator. Dalam penelitian SEM, variabel laten dibagi 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 lainnya..

1. Variabel Manifes

Variabel manifest adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. Dalam penelitian ini, model arah kausalitas antara variabel manifest dan variabel laten menggunakan model reflektif. Model reflektif adalah ketika arah sebab-akibat dimulai dari variabel laten (konstruk) menuju indikator-indikator (manifest). Dalam model reflektif, manifest merupakan serangkaian butir pernyataan representatif yang mencerminkan variabel laten yang diukur. Variabel laten akan tetap memiliki makna yang sama meskipun salah satu manifest dihilangkan.

Teknik analisis dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 3.3 yang dijalankan di komputer atau laptop. PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang dapat secara simultan melakukan pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural.

Ada beberapa alasan digunakannya PLS dalam sebuah penelitian yaitu:

1. PLS adalah metode analisis data yang tidak memerlukan sampel besar; analisis dapat dilakukan dengan jumlah sampel kurang dari 100 dan residual distribution.
2. PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dianggap lemah.
3. PLS memungkinkan algoritma menggunakan analisis ordinary least square (OLS), sehingga efisiensi perhitungan algoritma dapat diperoleh.
4. Diasumsikan bahwa semua ukuran (variance) dapat digunakan untuk menjelaskan.

PLS merupakan salah satu metode statistik SEM berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terdapat masalah spesifik pada data. Keunggulan PLS meliputi:

1. Kemampuan untuk memodelkan banyak variabel dependen dan independen.
2. Kemampuan untuk mengatasi masalah multikolinearitas antar variabel dependen.
3. Hasil yang tetap konsisten meskipun terdapat data yang tidak normal dan hilang.
4. Menghasilkan variabel laten secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
6. Dapat diterapkan pada sampel kecil.
7. Tidak memerlukan data berdistribusi normal.
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala yang berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinu.

**3.6.3 Metode Pengukuran (Outer Model)**

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan memenuhi syarat untuk dianggap valid dan reliabel. Analisis ini dapat dilihat dari beberapa indikator, termasuk validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

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 model struktural adalah untuk mengamati korelasi antara konstruk yang diukur, yang merupakan bagian dari uji t dari Partial Least Square itu sendiri. Model struktural, atau inner model, dapat diukur dengan melihat nilai R-square yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model.

Model struktural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square untuk relevansi prediktif, serta uji t dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model PLS, evaluasi dimulai dengan R-square untuk setiap variabel laten dependen, yang interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen, apakah pengaruh tersebut bersifat substantif. Selain melihat model R-square, model PLS juga dievaluasi dengan mempertimbangkan Q-square untuk relevansi prediktif dari model konstruk. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model serta 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

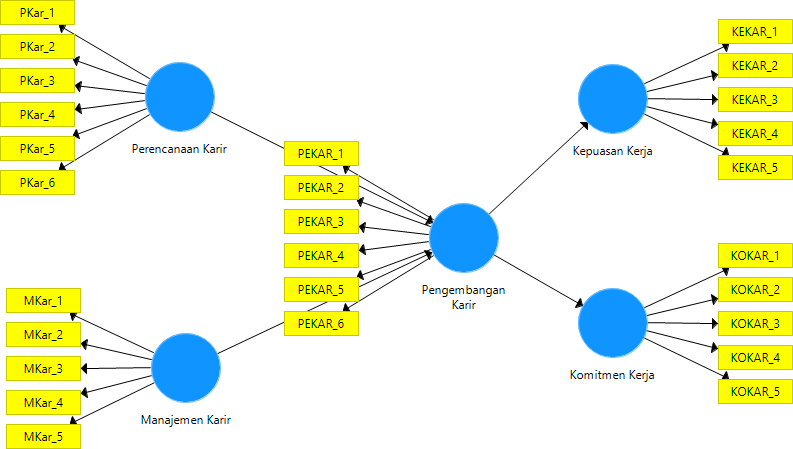
**Tabel 3.10**

**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 telah disusun, model analisis persamaan struktural dirancang seperti berikut gambar 3.2 berikut ini:



**Gambar 3.3 Persamaan Struktural**

Sumber SmartPLS

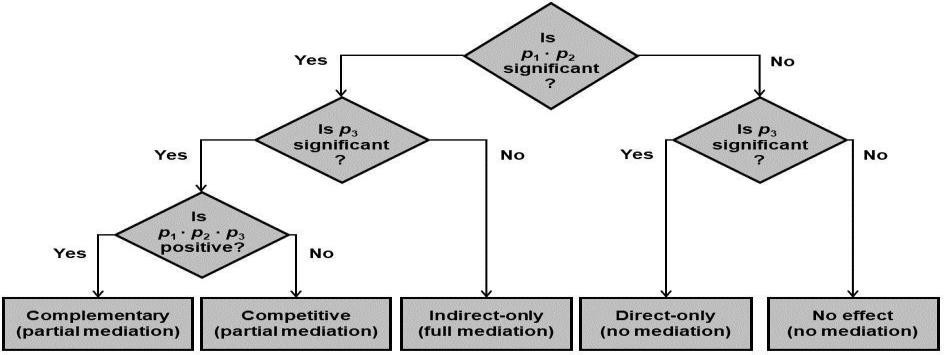
**3.7 Hipotesis Statistik**

**3.7.1 Uji t**

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 adalah hipotesis yang menyatakan hubungan kausalitas dalam satu model penelitian (hipotesis model). Hal ini mengakibatkan penambahan hipotesis yang diuji untuk menganalisis peran variabel mediasi di antara 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

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Deskripsi Data Responden**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket berupa kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi, jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 responden. Penelitian menyebarkan kuesioner secara langsung dimana peneliti memberikan kuesioner tatap muka kepada responden

Data tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa bekerja:

1. **Responden Berdarakan Jenis Kelamin**

Gamabaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis kelamin** | **F** | **Presentase** |
| 1 | Laki – laki | 14 | 40% |
| 2 | Perempuan | 21 | 60% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

*Sumber: Data primer diolah*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 karyawan dengan presentase 40% dari 35 responden, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 karyawan dengan presentase 60% dari 35 responden.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Gambaran umum mengenaik karyawan berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Usia Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **F** | **Presentase** |
| 1 | 15-25 | 7 | 20% |
| 2 | 26-36 | 15 | 43,6% |
| 3 | 37-47 | 9 | 25,3% |
| 4 | 48-58 | 4 | 11,1% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

*Sumber: data primer diolah*

Berdasarkan tabel 4.2 membuktikan bahwa data responden berdasarkan pada kelompok usia 15-25 tahun ada sebanyak 7 orang dengan presentase 20%, kelompok usia 26-36 tahun ada sebanyak 15 orang dengan presentase 43,6%, lalu dengan kelompok usia 37-47 tahuan ada sebanyak 9 orang dengan presentase 25,3%, dan pada kelompok 48-58 tahun ada sebanyak 4 orang dengan presentase 11,1%. Artinya kelompok karyawan yang berusia 26-36 tahun lebih dominan.

1. **Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **F** | **Presentase** |
| 1 | SMP | 9 | 25,71% |
| 2 | SMA | 26 | 74,29% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

*Sumber: data primer diolah*

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas bahwa data responden berdasarkan pendidikan berada pada kelompok pendidikan SMP ada sebayak 9 orang dengan presentase 25,71%, dan dengan pendidikan SMA ada sebanyak 26 dengan presentase 74,29%. Artinya kelompok karyawan dengan pendidikan SMA lebih mendominasi.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan masa kerja adalah sebai berikut:

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **F** | **Presentase** |
| 1 | <1 Tahun | 10 | 28,57% |
| 2 | >1 Tahun | 25 | 71,43% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

*Sumber: data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas bahwa data responden berdasarkan masa kerja dengan kelompok < 1 Tahun ada sebanyak 10 orang dengan presentase 28,57%, dan kelompok masa kerja > 1 Tahun ada sebanyak 35 orang dengan presentase 71,43%. Artinya kelompok karyawan dengan masa kerja > 1 Tahun lebih mendominasi.

**4.1.2 Deskriptif Data**

Data berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar kepada karyawan bagian produksi di PT. Lia Putri Berkah Abadi yang berjumlah 35 orang. Data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarkan lalu ditabulasi dengan tujuan sebagai analisi data.

1. **Produktivitas Karyawan (Y)**

Berikut ini adalah hasil olah data variabel produktivitas karyawan yang didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan dan diolah menggunakan *smartPLS* sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Deskriptif Produktivitas Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Name** | **N** | **Mean** | **Median** | **Scale min** | **Scale max** | **Standard deviation** |
| **Y1** | 35 | 3.943 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.630 |
| **Y2** | 35 | 3.886 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.666 |
| **Y3** | 35 | 3.971 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.560 |
| **Y4** | 35 | 3.886 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.622 |
| **Y5** | 35 | 3.857 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.592 |
| **Y6** | 35 | 3.829 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.609 |
| **Y7** | 35 | 3.914 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.554 |
| **Y8** | 35 | 3.686 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.666 |
| **Y9** | 35 | 3.829 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.609 |
| **Y10** | 35 | 3.800 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.623 |
| **Y11** | 35 | 3.714 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.613 |
| **Y12** | 35 | 3.771 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.636 |
| **RATA-RATA** | **35** | **3.840** | **4.000** | **3.000** | **5.000** | **0,614** |

*Sumber output smartPLS*

1. **Keterampilan (X1)**

Berikut ini adalah hasil olah data variabel keterampilan yang didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan dan diolah menggunakan smartPLS sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Name** | **N** | **Mean** | **Median** | **Scale min** | **Scale max** | **Standard deviation** |
| **X1.1** | 35 | 3.543 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.602 |
| **X1.2** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.603 |
| **X1.3** | 35 | 3.543 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.553 |
| **X1.4** | 35 | 3.543 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.553 |
| **X1.5** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.554 |
| **X1.6** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.649 |
| **X1.7** | 35 | 3.571 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.645 |
| **X1.8** | 35 | 3.543 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.648 |
| **X1.9** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.649 |
| **X1.10** | 35 | 3.486 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.603 |
| **X1.11** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.603 |
| **X1.12** | 35 | 3.543 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.553 |
| **RATA-RATA** | **35** | **3.528** | **3.250** | **3.000** | **5.000** | **0,601** |

*Sumber output smartPLS*

1. **Disiplin (X2)**

Berikut ini adalah hasil olah data variabel disiplin yang didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan dan diolah menggunakan smartPLS sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Name** | **N** | **Mean** | **Median** | **Scale min** | **Scale max** | **Standard deviation** |
| **X2.1** | 35 | 3.943 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.531 |
| **X2.2** | 35 | 3.857 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.592 |
| **X2.3** | 35 | 3.857 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.592 |
| **X2.4** | 35 | 3.943 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.583 |
| **X2.5** | 35 | 4.029 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.446 |
| **X2.6** | 35 | 3.971 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.506 |
| **X2.7** | 35 | 4.143 | 4.000 | 4.000 | 5.000 | 0.350 |
| **X2.8** | 35 | 3.914 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.554 |
| **X2.9** | 35 | 3.886 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.522 |
| **X2.10** | 35 | 4.114 | 4.000 | 4.000 | 5.000 | 0.318 |
| **X2.11** | 35 | 3.943 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.531 |
| **X2.12** | 35 | 3.829 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.609 |
| **RATA-RATA** | **35** | **3.952** | **4.000** | **3.166** | **5.000** | **0,511** |

*Sumber output smartPLS*

1. **Motivasi (X3)**

Berikut ini adalah hasil olah data variabel motivasi yang didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan dan diolah menggunakan smartPLS sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Name** | **N** | **Mean** | **Median** | **Scale min** | **Scale max** | **Standard deviation** |
| **X3.1** | 35 | 3.886 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.522 |
| **X3.2** | 35 | 3.943 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.531 |
| **X3.3** | 35 | 3.429 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.599 |
| **X3.4** | 35 | 3.457 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.553 |
| **X3.5** | 35 | 3.514 | 3.000 | 3.000 | 5.000 | 0.603 |
| **X3.6** | 35 | 3.629 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.590 |
| **X3.7** | 35 | 3.571 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.550 |
| **X3.8** | 35 | 3.571 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.599 |
| **X3.9** | 35 | 3.600 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.595 |
| **X3.10** | 35 | 3.657 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.531 |
| **X3.11** | 35 | 3.800 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.576 |
| **X3.12** | 35 | 3.714 | 4.000 | 3.000 | 5.000 | 0.564 |
| **RATA-RATA** | **35** | **3.647** | **3.750** | **3.000** | **5.000** | **0,567** |

*Sumber Output smartPLS*

**4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Kuesioner yang peneliti sebarkan kepada responden sebanyak 35 responden yang terdiri dari 48 pernyataan yang dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

1. 12 (Dua Belas) pernyataan untuk mengukur Produktivitas Karyawan (Y)
2. 12 (Dua Belas) pernyataan untuk mengukur Keterampilan (X1)
3. 12 (Dua Belas) pernyataan untuk mengukur Disipin (X2)
4. 12 (Dua Belas) pernyataan untuk mengukur Motivasi (X3)

Penelitian ini menggunakan skala likert. Untuk pemberian skor skala likert ini sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Baik diberi skor 5
2. Jawaban Baik diberi skor 4
3. Jawaban Sedang diberikan skor 3
4. Jawaban Tidak Baik diberikna skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Baik diberikan skor 2

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari respnden yang telah disebarkan adalah sebagai berikut:

1. **Produktivitas Karyawan (Y)**

**Tabel 4.9 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bobot** | **Skor** | **Total skor** | **Presentase** |
| Sangat Baik | 5 | 265 | 17% |
| Baik | 4 | 976 | 62% |
| Sedang | 3 | 333 | 21% |
| **Jumlah Total Jawaban** | | **1.574** | **100%** |

Sumber: data primer yang diolah menggunakan microsoft excel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa, dari 35 responden dengan 12 pernyataan, total skor jawaban sebesar 1.574 dengan presentase 100% yang ditemui saat penelitian dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan responden pada variabel produktivitas karyawan yang memilih pendapat sangat baik sebanyak 265 atau 17%, baik 976 atau 62%, dan memilih pendapat sedang sebanyak 333 atau 21%.

1. **Keterampilan (X1)**

**Tabel 4.10 Variabel Keterampilan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bobot** | **Skor** | **Total skor** | **Presentase** |
| Sangat Baik | 5 | 120 | 8% |
| Baik | 4 | 700 | 48% |
| Sedang | 3 | 627 | 44% |
| **Jumlah Total Jawaban** | | **1.447** | **100%** |

*Sumber: data primer yang diolah menggunakan microsoft excel*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa, dari 35 responden dengan 12 pernyataan, total skor jawaban sebesar 1.447 dengan presentase 100% yang ditemui saat penelitian dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan responden pada variabel keterampilan yang memilih pendapat sangat baik sebanyak 120 atau 8%, baik 700 atau 48%, dan memilih pendapat sedang sebanyak 627 atau 44%.

1. **Disiplin (X2)**

**Tabel 4.11 Variabel Disiplin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bobot** | **Skor** | **Total skor** | **Presentase** |
| Sangat Baik | 5 | 245 | 15% |
| Baik | 4 | 1.208 | 73% |
| Sedang | 3 | 207 | 12% |
| **Jumlah Total Jawaban** | | **1.660** | **100%** |

*Sumber: data primer yang diolah menggunakan microsoft excel*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa, dari 35 responden dengan 12 pernyataan, total skor jawaban sebesar 1.447 dengan presentase 100% yang ditemui saat penelitian dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan responden pada variabel keterampilan yang memilih pendapat sangat baik sebanyak 120 atau 8%, baik 700 atau 48%, dan memilih pendapat sedang sebanyak 627 atau 44%.

1. **Motivasi (X3)**

**Tabel 4.12 Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bobot** | **Skor** | **Total skor** | **Presentase** |
| Sangat Baik | 5 | 125 | 7% |
| Baik | 4 | 888 | 48% |
| Sedang | 3 | 850 | 45% |
| **Jumlah Total Jawaban** | | **1.863** | **100%** |

*Sumber data primer yang diolah menggunakan microsofr excel*

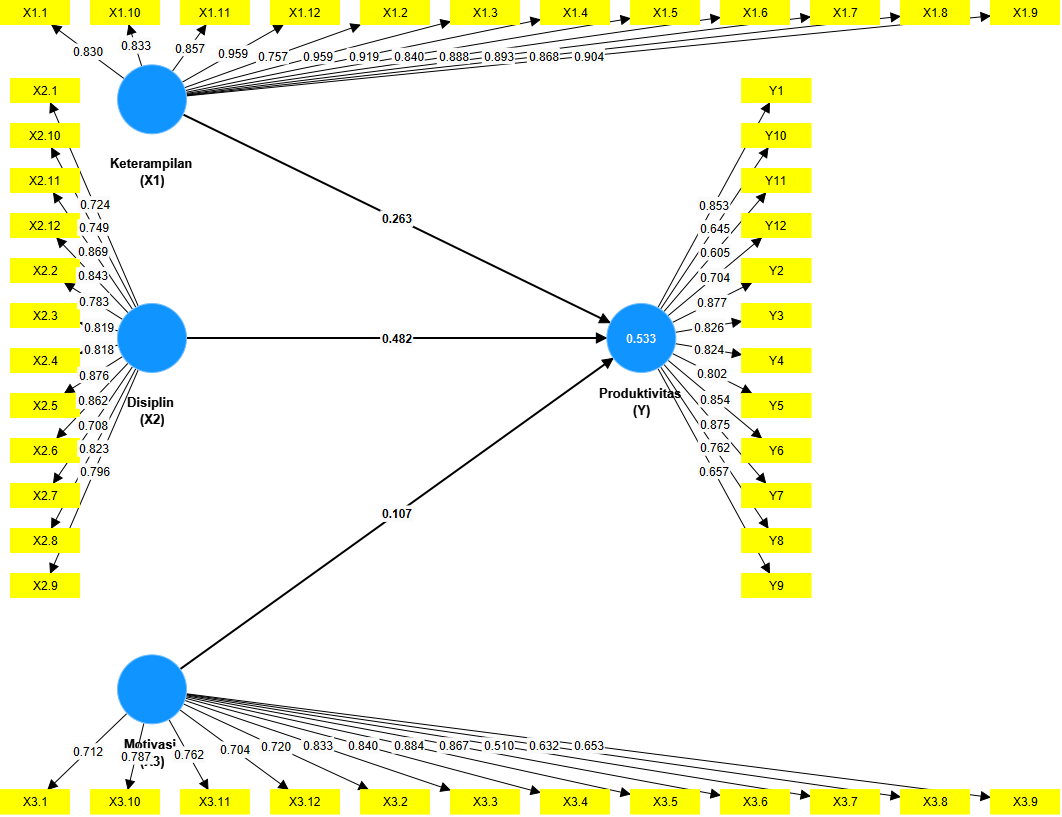
**4.3 Pengujian Analisis Data**

Untuk menganalisis data digunakan Smart Parcial Least Square (SmartPLS) .

Konstruk laten

**4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outher Model)***

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya dibagai menjadi dua yaiutu convergent validity dan discriminant validity. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur model persamaannya dapat dilohat pada gambar dibawah ini:



*Sumber data Output SmartPLS*

**4.3.1.1 Pengujian *Convergent Validity***

*Covergent Validity* berhubungan dengan variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinngi. Uji *convergent validity* dengan *software SmartPLS* dapat dilihat dari nilai *outher loading*. Untuk menilai *convergent validity* nilai *outher loading* harus > 0,5-0,7.

**Tabel 4.12 *Outher Loading***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **KETERAMPILAN** | **DISIPLIN** | **MOTIVASI** | **PRODUKTIVITAS KARYAWAN** |
| **X1.1** | **0.830** |  |  |  |
| **X1.10** | **0.833** |  |  |  |
| **X1.11** | **0.857** |  |  |  |
| **X1.12** | **0.959** |  |  |  |
| **X1.2** | **0.757** |  |  |  |
| **X1.3** | **0.959** |  |  |  |
| **X1.4** | **0.919** |  |  |  |
| **X1.5** | **0.840** |  |  |  |
| **X1.6** | **0.888** |  |  |  |
| **X1.7** | **0.893** |  |  |  |
| **X1.8** | **0.868** |  |  |  |
| **X1.9** | **0.904** |  |  |  |
| **X2.1** |  | **0.724** |  |  |
| **X2.10** |  | **0.749** |  |  |
| **X2.11** |  | **0.869** |  |  |
| **X2.12** |  | **0.843** |  |  |
| **X2.2** |  | **0.783** |  |  |
| **X2.3** |  | **0.819** |  |  |
| **X2.4** |  | **0.818** |  |  |
| **X2.5** |  | **0.876** |  |  |
| **X2.6** |  | **0.862** |  |  |
| **X2.7** |  | **0.708** |  |  |
| **X2.8** |  | **0.823** |  |  |
| **X2.9** |  | **0.796** |  |  |
| **X3.1** |  |  | **0.712** |  |
| **X3.10** |  |  | **0.787** |  |
| **X3.11** |  |  | **0.762** |  |
| **X3.12** |  |  | **0.704** |  |
| **X3.2** |  |  | **0.720** |  |
| **X3.3** |  |  | **0.833** |  |
| **X3.4** |  |  | **0.840** |  |
| **X3.5** |  |  | **0.884** |  |
| **X3.6** |  |  | **0.867** |  |
| **X3.7** |  |  | **0.510** |  |
| **X3.8** |  |  | **0.632** |  |
| **X3.9** |  |  | **0.653** |  |
| **Y1** |  |  |  | **0.853** |
| **Y10** |  |  |  | **0.645** |
| **Y11** |  |  |  | **0.605** |
| **Y12** |  |  |  | **0.704** |
| **Y2** |  |  |  | **0.877** |
| **Y3** |  |  |  | **0.826** |
| **Y4** |  |  |  | **0.824** |
| **Y5** |  |  |  | **0.802** |
| **Y6** |  |  |  | **0.854** |
| **Y7** |  |  |  | **0.875** |
| **Y8** |  |  |  | **0.762** |
| **Y9** |  |  |  | **0.657** |

*Sumber: data diolah menggunakan SmartPLS*

Berdasarkan output data pada tabel diatas dengan mengeliminasi beberapa instrumen nilai *loading factor* sudah memenuhi krieteria yaitu > 0,5. Jadi berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan manifest yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria sehingga dinyatakan valid.

**4.3.1.2 Pengujian *Discriminant Validity***

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest relektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* menifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut dibawah ini nilai *cross loading* masing-masing manifest:

**Tabel 4.13 Cross Loading**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **KETERAMPILAN** | **DISIPLIN** | **MOTIVASI** | **PRODUKTIVITAS KARYAWAN** |
| **X1.1** | **0.830** | **0.486** | **0.382** | **0.458** |
| **X1.10** | **0.833** | **0.410** | **0.388** | **0.367** |
| **X1.11** | **0.857** | **0.457** | **0.485** | **0.594** |
| **X1.12** | **0.959** | **0.422** | **0.473** | **0.497** |
| **X1.2** | **0.757** | **0.227** | **0.424** | **0.169** |
| **X1.3** | **0.959** | **0.422** | **0.473** | **0.497** |
| **X1.4** | **0.919** | **0.340** | **0.561** | **0.454** |
| **X1.5** | **0.840** | **0.268** | **0.547** | **0.386** |
| **X1.6** | **0.888** | **0.465** | **0.257** | **0.460** |
| **X1.7** | **0.893** | **0.587** | **0.459** | **0.587** |
| **X1.8** | **0.868** | **0.437** | **0.272** | **0.404** |
| **X1.9** | **0.904** | **0.668** | **0.524** | **0.719** |
| **X2.1** | **0.454** | **0.724** | **0.426** | **0.611** |
| **X2.10** | **0.272** | **0.749** | **0.443** | **0.480** |
| **X2.11** | **0.454** | **0.869** | **0.501** | **0.613** |
| **X2.12** | **0.513** | **0.843** | **0.570** | **0.562** |
| **X2.2** | **0.293** | **0.783** | **0.460** | **0.583** |
| **X2.3** | **0.481** | **0.819** | **0.493** | **0.553** |
| **X2.4** | **0.518** | **0.818** | **0.398** | **0.509** |
| **X2.5** | **0.376** | **0.876** | **0.357** | **0.629** |
| **X2.6** | **0.464** | **0.862** | **0.495** | **0.539** |
| **X2.7** | **0.314** | **0.708** | **0.526** | **0.462** |
| **X2.8** | **0.517** | **0.823** | **0.499** | **0.501** |
| **X2.9** | **0.373** | **0.796** | **0.488** | **0.498** |
| **X3.1** | **0.305** | **0.556** | **0.712** | **0.498** |
| **X3.10** | **0.317** | **0.310** | **0.787** | **0.206** |
| **X3.11** | **0.156** | **0.254** | **0.762** | **0.198** |
| **X3.12** | **0.165** | **0.344** | **0.704** | **0.201** |
| **X3.2** | **0.488** | **0.664** | **0.720** | **0.604** |
| **X3.3** | **0.506** | **0.488** | **0.833** | **0.351** |
| **X3.4** | **0.387** | **0.488** | **0.840** | **0.488** |
| **X3.5** | **0.555** | **0.443** | **0.884** | **0.450** |
| **X3.6** | **0.442** | **0.324** | **0.867** | **0.419** |
| **X3.7** | **0.119** | **0.209** | **0.510** | **0.079** |
| **X3.8** | **0.363** | **0.315** | **0.632** | **0.200** |
| **X3.9** | **0.241** | **0.292** | **0.653** | **0.176** |
| **Y1** | **0.650** | **0.515** | **0.485** | **0.853** |
| **Y10** | **0.384** | **0.426** | **0.305** | **0.645** |
| **Y11** | **0.136** | **0.411** | **0.138** | **0.605** |
| **Y12** | **0.542** | **0.493** | **0.498** | **0.704** |
| **Y2** | **0.587** | **0.614** | **0.508** | **0.877** |
| **Y3** | **0.482** | **0.599** | **0.412** | **0.826** |
| **Y4** | **0.345** | **0.490** | **0.325** | **0.824** |
| **Y5** | **0.429** | **0.433** | **0.400** | **0.802** |
| **Y6** | **0.464** | **0.601** | **0.535** | **0.854** |
| **Y7** | **0.500** | **0.678** | **0.486** | **0.875** |
| **Y8** | **0.407** | **0.542** | **0.314** | **0.762** |
| **Y9** | **0.120** | **0.483** | **0.251** | **0.657** |

*Sumber data Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-amsing manifest pada variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentukanya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa manifest yang digunakan penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyususn variabel masing-masing.

**4.3.1.3 Pengujian Average Variance Extracted (AVE)**

Untuk mengevaluasi discriminant validity dapat dilihat dengan metode *AVE (Average Variance Extracted)* untuk setiap variabel laten. *Discriminant validity* yang lebih baik apabila akar kuadrat *AVE (Average Variance Extracted)* untuk masing-masing variabel lebih besar dari kolerasi antar dua variabel didalam model yaitu > 0,5. Berikut dibawah ini adalah nilai *AVE (Average Variance Extracted):*

**Tabel 4.14 AVE (Average Variance Extracted)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Average variance extracted (AVE)** |
| **KETERAMPILAN** | **0.770** |
| **DISIPLIN** | **0.652** |
| **MOTIVASI** | **0.562** |
| **PRODUKTIVITAS** | **0.607** |

*Sumber data Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *AVE (Average Variance Extracted)* dari variabel Keterampilan (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) memilikin nilai > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakn bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

**4.3.1.4 Pengujian Composite Reability**

Composite reability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan valid memiliki nilai > 0,7. Berikut ini adalah nilai composite rability dari masing-masing variabel yang digunkan:

**Tabel 4.15 Composite Reability**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Composite Reability** |
| **KETERAMPILAN (X1)** | **0.989** |
| **DISIPLIN (X2)** | **0.954** |
| **MOTIVASI (X3)** | **0.965** |
| **PRODUKTIVITAS (Y)** | **0.951** |

*Sumber data Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai *composite rability* semua variabel memiliki nilai > 0,7. Hasil ini menunjukan bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid.

**4.3.1.5 Pengujian Cronbach’s Alpha**

Untuk hasil uji *cronbach’s alpha* dinyatakan valid memiliki nilai > 0,6. Berikut dibawah ini adalah nilai *cronbach’s alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 4.16 Cronch’s Alpha**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cronch’s Alpha** |
| **KETERAMPILAN (X1)** | **0,973** |
| **DISIPLIN (X2)** | **0,951** |
| **MOTIVASI (X3)** | **0,932** |
| **PRODUKTIVITAS (Y)** | **0,939** |

*Sumber data Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai *cronbach’s* *alpha* semua variabel memilikin nilai > 0,6. Hasil ini memnunjukan bahwa masing-masing variabelnya dinyatakan valid.

**4.3.2 Pengujian Inner Model**

Pengujian terhadap model struktural (Inner Model) dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji Goodness-Fit Model, Q-Square, F-Square dan Uji Hipotesis**.**

**4.3.2.1 R-Square**

Analisis inner model dapat dilihat dari uji *R-Square*. Suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-Square* 0,67, model moderat jika nilai *R-Square* 0,33, dan model lemah jika nilai *R-Square* 0,19.

**Tabel 4.17 R-Square**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **R-square** | **R-square adjusted** |
| **PRODUKTIVITAS KARYAWAN** | **0.533** | **0.488** |

*Sumber Output SmartPLS*

Hasil pada tabel diatas menunjukan bahwa nila *R-Square* untuk model produktivitas karyawan sebesar 0,533 sehingga model ini dikatakan model.

**4.3.2.2 Q-Square**

Nilai Q-Square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q2 (predictive relevance), dimana tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

*Qsquare* = 1 – (1 –R12) x (1–R22)

*Qsquare =* 1 – (1 – R2)2

*Qsquare =* 1 – (1 – 0,533)2

*Qsquare* = 1 – (0,467)2

*Qsquare* = 1 – (0,21809)

*Qsquare* = 0,781911

Hasil perhitungan Q2 menunujukan nilai Q2 sebesar 0,782 . nilai Q2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q2 1 menunjkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik.

**4.3.2.3 F-Square**

Nilai F-Square model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap laten eksogen. Apabila nila F-Square sama dengan 0,35 maka dapat dikatakan perbengaruh besar, apabila berinilai sama dengan 0,15 maka memilki pengaruh menengah dan bernilai sama dengan 0,02 maka memilki pengaruh kecil.

**Tabel 4.18 F-Square**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **KETERAMPILAN** | **DISIPLIN** | **MOTIVASI** | **PRODUKTIVITAS KARYAWAN** |
| **KETERAMPILAN** |  |  |  | **0.099** |
| **DISIPLIN** |  |  |  | **0.295** |
| **MOTIVASI** |  |  |  | **0.015** |
| **PRODUKTIVITAS KARYAWAN** |  |  |  |  |

*Sumber Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil dari effect size diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hubungan keterampilan terhadap produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,099, yang artinya berpengaruh kecil atau lemah
2. Hubungan disiplin terhadap produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,295, yang artinya berpengaruh sedang atau moderat
3. Hubungan motivasi terhadap produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,015, yang artinya berpengaruh sangat kecil

**4.3.2.4 Goodness of Fit (GoF)**

*Goodnees of fit (GoF*) digunakan untuk menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan. Nilai *GoF* diperoleh dari akar kuadrat dari *AVE* dikalikan dengan nilai rata-rata *R-Square*. Apabila nilai GoF sama dengan 0,38 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, bernilai sama dengan 0,25 maka memiliki pengaruh menengah, dan apablia bernilai sama dengan 0,1 maka pengaruh kecil.

1. Untuk menghitung *Goodness of Fit (GoF)* variabel keterampilan sebagai berikut:

Gof = √AVE x R2

= √0,770 x 0,533

= √0,410

= 0,640

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Goodness of Fit* dengan nilai sebesar 0,640 nilai ini menunjukan bahwa model struktural memiliki kelayakan model yang sangat baik secara keseluruhan.

1. Untuk menghitung *Goodness of Fit (GoF)* variabel disiplin sebagai berikut:

Gof = √AVE x R2

= √0,652 x 0,533

= √0,348

= 0,590

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Goodness of Fit* dengan nilai sebesar 0,590 nilai ini menunjukan bahwa model struktural memiliki kelayakan model yang sangat baik secara keseluruhan.

1. Untuk menghitung *Goodness of Fit (GoF)* variabel motivasi sebagai berikut:

Gof = √AVE X R2

= √0,562 x 0,533

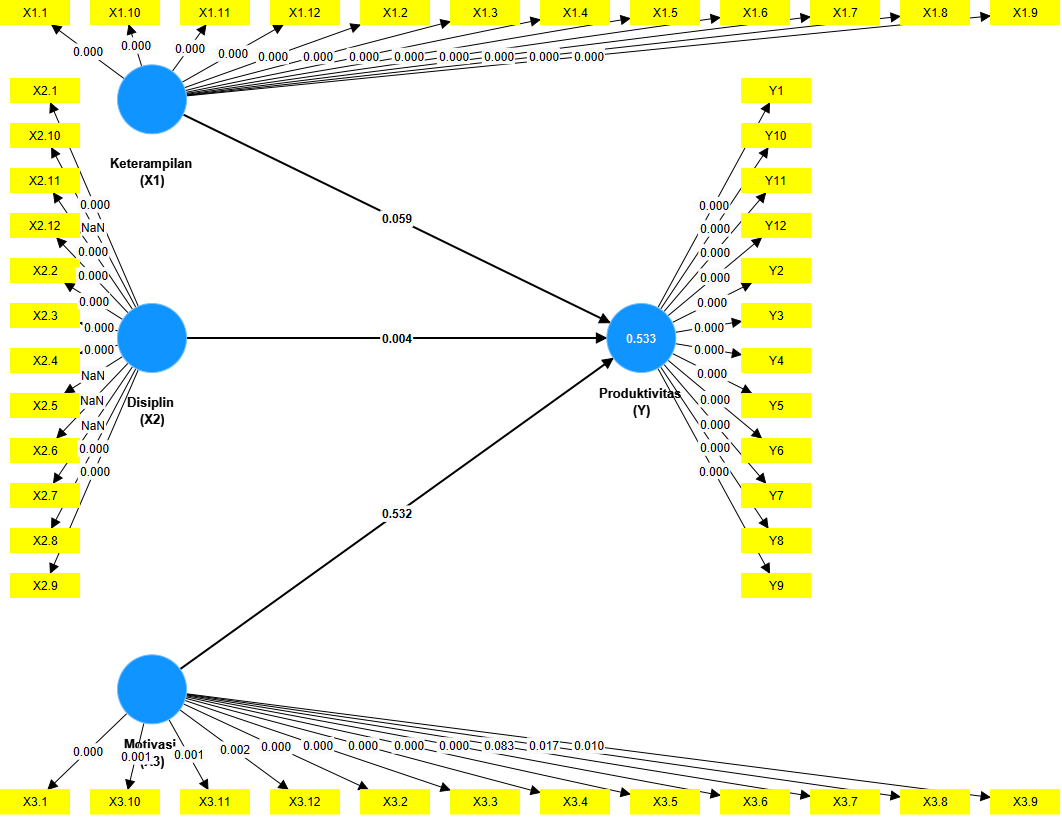
= √0,299

= 0,547

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Goodness of Fit* dengan nilai sebesar 0,547 nilai ini menunjukan bahwa model struktural memiliki kelayakan model yang sangat baik secara keseluruhan.

**4.3.3 Hasil Bootstrapping**

Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dengan menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut:



**Gamabar 4.3.3 Bootstrapping Inner Model**

**4.4 Pengujian Hipotesis**

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *p-value.* Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* < 0,05.

**Tabel 4.19 Path Coefficients**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Original sample (O)** | **Sample mean (M)** | **Standard deviation (STDEV)** | **T statistics (|O/STDEV|)** | **P values** |
| **KETERAMPILAN-> PRODUKTIVITAS KARYAWAN** | **0.263** | **0.249** | **0.140** | **1.885** | **0.059** |
| **DISIPLIN -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN** | **0.482** | **0.440** | **0.165** | **2.913** | **0.004** |
| **MOTIVASI -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN** | **0.107** | **0.190** | **0.171** | **0.625** | **0.532** |

*Sumber data Outpu SmartPLS*.

1. **H1: Terdapat Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan**

Keterampilan memiliki nilai koefisien sebesar 0,263 dengan nilai p sebesar 0,059. Meskipun nilai ini tidak mencapai signifikansi pada tingkat 5% (p < 0,05), namun cukup dekat dan memiliki nilai f² sebesar 0,099 yang termasuk dalam kategori sedang. Ini mengindikasikan bahwa keterampilan memiliki kecenderungan berpengaruh terhadap produktivitas, namun belum cukup kuat secara statistik dalam model ini.

1. **H2: Terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,482 dan nilai p sebesar 0,004 (p < 0,05). Nilai f² sebesar 0,295 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin termasuk dalam kategori mendekati besar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Berarti disiplin dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka H2 diterima

1. **H3: Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien sebesar 0,107 dan p-value sebesar 0,532. Nilai f² juga sangat kecil (0,015) yang berarti pengaruhnya terhadap produktivitas sangat lemah. Berarti motivasi tidak dapat memepengaruhi produktivitas karyawan. Maka H3 ditolak.

**4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

1. **Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Keterampilan memiliki nilai koefisien sebesar 0,263 dengan nilai p sebesar 0,059. Meskipun nilai ini tidak mencapai signifikansi pada tingkat 5% (p < 0,05), namun cukup dekat dan memiliki nilai f² sebesar 0,099 yang termasuk dalam kategori sedang. Ini mengindikasikan bahwa keterampilan memiliki kecenderungan berpengaruh terhadap produktivitas, namun belum cukup kuat secara statistik dalam model ini.

Hasil ini memenujukan bahwa semakin tinggi keterampilan pada karyawan tidak menjamin semakin baik produktivitas karyawan pada perusahaan.

Hasil ini mendukung kesimpulan penelitaian yang dilakukan oleh Setyanti, Susarsih, dan Audiva (2023), Handayani, Wididnya, dan Widyawati (2022) mengenai keterampilan terhadap produktivitas karyawan yang menyimpulkan bahwa tidak dapat terpengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap prdoduktivitas karyawan.

1. **Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,482 dan nilai p sebesar 0,004 (p < 0,05). Nilai f² sebesar 0,295 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin termasuk dalam kategori mendekati besar.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Berarti disiplin dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka Ha diterima.

Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan yang dilakukan oleh Pakpahana, Sipahuntar, dan Hutanggalung (2023) mengenai disiplin terhadap produktivitas karyawan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengarauh yang signifikan antar disiplin terhadap produktivitas karyawan.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien sebesar 0,107 dan p-value sebesar 0,532. Nilai f² juga sangat kecil (0,015) yang berarti pengaruhnya terhadap produktivitas sangat lemah. Berarti motivasi tidak dapat memepengaruhi produktivitas karyawan. Maka Ha ditolak.

Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan tidak menjamin semakin baik produktivitas karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan yang dilakukan oleh Widiyasari dan Pramantyo (2023) mengenai motivasi terhadap produktivitas karyawan yang menyimpulkan bahwa tidak dapat terpengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prdoduktivitas karyawan

**4.6 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menemukan beberapa keterbatasan penelitian. Dibawah ini adalah keterbatasan atara lain:

1. Lokasi tempat penelitian yang meneyebabkan keterbatasan dalam proses pengumpulan data, baik dari segi waktu, biaya ,dan keterlibatan responden secara langsung
2. Objek penelitian yang terbatas karena hanya mengambil sampel dibagian karyawan produksi saja

**BAB IV**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

1. **Keterampilan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.**

Meskipun keterampilan menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap produktivitas, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung produktivitas kerja. Diperlukan upaya peningkatan relevansi antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan agar potensi produktivitas dapat dimaksimalkan.

1. **Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki koefisien pengaruh yang cukup kuat dengan nilai t-statistik yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai. Disiplin menjadi fondasi penting dalam menjaga konsistensi kinerja dan pencapaian target organisasi.

1. **Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara sistem motivasi yang diterapkan dengan kebutuhan aktual karyawan. Selain itu, bisa jadi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi produktivitas dibandingkan motivasi personal.

**5.2 Implikasi**

Keterampilan karyawan perlu dioptimalkan melalui pelatihan berbasis kebutuhan kerja dan pemetaan kompetensi. Karyawan yang terampil namun tidak ditempatkan sesuai bidangnya berpotensi tidak memberikan dampak maksimal terhadap produktivitas.

Penguatan sistem kedisiplinan karyawan perlu menjadi prioritas, mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas. Penerapan aturan kerja yang konsisten, monitoring yang teratur, dan pemberian sanksi atau penghargaan yang adil akan memperkuat budaya kerja yang produktif.

Sistem motivasi perlu ditinjau ulang, dengan memperhatikan kebutuhan aktual karyawan. Motivasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup pengakuan, pemberian tanggung jawab, jenjang karier, dan iklim kerja yang suportif.

**5.3 Saran**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, keterampilan karyawan perlu terus dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan pekerjaan. Meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik, keterampilan tetap menjadi faktor penting yang dapat menunjang produktivitas apabila dimanfaatkan secara optimal. Penempatan karyawan juga sebaiknya mempertimbangkan kecocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

Selain itu, disiplin terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga perlu ditegakkan melalui kebijakan internal yang konsisten, pemberian sanksi yang adil, serta pembinaan yang berkelanjutan. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi teladan dalam hal kedisiplinan agar tercipta budaya kerja yang tertib dan produktif.

Dalam hal motivasi, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem motivasi yang diterapkan. Motivasi yang tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini dapat menjadi sinyal bahwa sistem ya keterampilan karyawan perlu terus dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan pekerjaan. Meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik, keterampilan tetap menjadi faktor penting yang dapat menunjang produktivitas apabila dimanfaatkan secara optimal. Penempatan karyawan juga sebaiknya mempertimbangkan kecocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

keterampilan karyawan perlu terus dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan pekerjaan. Meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik, keterampilan tetap menjadi faktor penting yang dapat menunjang produktivitas apabila dimanfaatkan secara optimal. Penempatan karyawan juga sebaiknya mempertimbangkan kecocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

ng ada belum sepenuhnya relevan dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Pendekatan motivasi yang lebih bersifat personal, partisipatif, dan berorientasi pada penghargaan non-material seperti pengakuan atas prestasi, dukungan atasan, dan suasana kerja yang nyaman dapat menjadi alternatif yang lebih efektif.