

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR
PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI**

**(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen
Jember Tahun 2022-2023)**

SKRIPSI



Oleh

AHMAD THOLIB RIDHOLLOH

NIM : 19510082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR
PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI**

**(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen
Jember Tahun 2022-2023)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AHMAD THOLIB RIDHOLLOH

NIM : 19510082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI**

**(Studi Kasus PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember
Tahun 2022-2023)**

Oleh

AHMAD THOLIB RIDHOLLOH

NIM : 19510082

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Januari 2023
Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI

(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun
2022-2023)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD THOLIB RIDHOLLOH

NIM : 19510082

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 12 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji:

1. Penguji Utama

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2. Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

3. Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Tholib Ridholloh
NIM : 19510082
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI**

**(Studi Kasus PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun
2022-2023)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2023

Hormat Saya



Ahmad Tholib Ridholloh

NIM: 19510082

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Dengan Mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah S.W.T yang telah memberi Kesehatan dan kemudahan sampai pada titik ini.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang – orang tercinta khususnya untuk Bapak dan Ibu saya yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, Kasih sayang, dukungan, serta motivasi sampai pada Pendidikan meraih gelar sarjana ini.

Kepada Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM yang telah membimbing, memberi dukungan, motivasi serta saran yang mendukung. Dan kepada seluruh sahabat dan teman – teman yang tiada henti memberi semangat dan motivasi serta kenangan terindah.

MOTTO

Jika Kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar
Maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan
(Imam Syafi'i)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah S.W.T, karena atas kelimpahan Rahmat dan hidayah-Nya, penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi” (Studi Kasus PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember 2022-2023). Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad S.A.W yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni “Addiinul Islam”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Tidak sedikit hambatan yang dihadapi oleh penulis pada saat penyusunan skripsi ini, akan tetapi skripsi ini dapat terselesaikan tidak lain berkat do’a, dukungan, bantuan, dan bimbingan yang banyak dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, atas segala bentuk do’a, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari beberapa pihak tersebut, penulis menyampaikan beribu – ribu terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang selalu memberikan waktu, arahan, dukungan, bantuan, dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Zainal selaku ASS.AKU yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dan Bu Novi yang telah membimbing dan mengarahkan selama

berjalannya penelitian.

7. Teman – teman terdekat yaitu Fajar Ashari, Ilham Helmy, Liana Nurul, dan Farah Annisa yang telah memberikan support dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh jajaran pejabat, staff dan pegawai dan karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember, khususnya para karyawan bagian produksi atau pabrikasi.
9. Ibu Nurul Hidayati dan Bapak Abdul Wahid selaku orang tua penulis, serta Fitri Izzatul Himmah dan Nayla Rohmah Ramadhani selaku adik kandung penulis. Atas bimbingan dan dorongan motivasi dari mereka, maka penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu yang telah membantu dan memberikan kelancaran pada proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas segala motivasi, dukungan, bantuan, serta doanya. Semoga Allah S.W.T memberikan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa pada penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat dibutuhkan oleh penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan maupun sebagai referensi ilmiah bagi penelitian yang akan datang.

Malang, 1 April 2023

Ahmad Tholib Ridholloh

NIM. 19510082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	19

2.2.1 Disiplin Kerja	19
2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja	19
2.2.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja	20
2.2.1.3 Disiplin Yang Efektif	22
2.2.1.4 Disiplin Kerja Berdasarkan Perspektif Islam	23
2.2.2 Faktor Produksi	25
2.2.2.1 Teori Faktor Produksi	25
2.2.2.2 Faktor Produksi Berdasarkan Perspektif Islam	27
2.2.3 Motivasi Kerja	28
2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	28
2.2.3.2 Teori Kebutuhan Manusia	29
2.2.3.3 Motivasi Kerja Berdasarkan Perspektif Islam	31
2.2.4 Produktivitas Kerja	33
2.2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja	33
2.2.4.2 Efisiensi dan Efektivitas dalam Produktivitas Kerja	34
2.2.4.3 Produktivitas Kerja Berdasarkan Perspektif Islam	34
2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Hipotesis	36
2.5 Hubungan Antar Variabel	37
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	37
2.5.2 Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja	38
2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	38

2.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Motivasi Kerja.....	39
2.5.5 Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Motivasi Kerja	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi Penelitian	42
3.3.2 Sampel Penelitian	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Jenis Data	43
3.5.1 Data Primer	43
3.5.2 Data Sekunder	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.7 Definisi Operasional Variabel	45
3.7.1 Variabel Disiplin Kerja	45
3.7.2 Variabel Faktor Produksi	45
3.7.3 Variabel Motivasi Kerja	46
3.7.4 Variabel Produktivitas Kerja	46
3.8 Skala Pengukuran	48
3.9 Metode Analisis Data	49
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	49

3.9.2 Smart PLS	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	55
4.1.2.1 Visi Perusahaan	55
4.1.2.2 Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.1.4 Lokasi Perusahaan	58
4.1.5 Sarana dan Prasarana	58
4.1.6 Jaminan Sosial Karyawan	59
4.1.7 Organisasi Karyawan	59
4.1.8 Status Kepemilikan Tanah	59
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian	59
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.4 Uji <i>Partial Least Square</i> (PLS)	65
4.4.1 <i>Outer Model</i>	65
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
4.4.3 Pengujian Hipotesis	69
4.5 Pembahasan	71
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	71
4.5.2 Pengaruh Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja	73
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	74

4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja	75
4.5.5 Pengaruh Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja	76
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Kebun Kalisanen 2019 – 2022	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Posisi Jabatan	60
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Produksi (X2)	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)	64
Tabel 4.7 Validitas dan Realibilitas Konstruk	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.9 Hasil <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.10 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	69
Tabel 4.11 Hasil <i>Path Coeffitients</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Manusia Maslow	30
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Hasil <i>Output PLS Algorithm</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan	86
Lampiran 2 Biodata Diri Peneliti	88
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian	89
Lampiran 4 Hasil Data Kuisisioner	94
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk	104
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 7 Hasil Uji <i>R-Square</i>	105
Lampiran 8 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	105
Lampiran 9 Hasil Uji <i>Path Coeffitients</i>	106
Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	107

ABSTRAK

Ahmad Tholib Ridholloh. 2023. Judul: “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja

Dalam mengoptimalkan produktivitas kerja sebuah organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan pengoptimalan beberapa aspek yang mendukung. Beberapa aspek tersebut yaitu disiplin kerja karyawan, faktor produksi seperti peralatan dan fasilitas yang ada di dalamnya, dan motivasi kerja yang diberikan atasan. Dengan era yang semakin maju hingga Era 5.0, para perusahaan berlomba – lomba untuk menciptakan dan beradaptasi dengan peralatan – peralatan yang terbaru, sehingga apabila perusahaan tidak dapat mengimbangnya dengan kemajuan zaman, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, faktor produksi terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, peran motivasi kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan peran motivasi kerja dalam memediasi faktor produksi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisisioner. Sampel penelitian ini diambil dengan Teknik Sampel Tak Jenuh yang berjumlah 100 responden pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Faktor Produksi (X2), Variabel Dependen adalah Produktivitas Kerja (Y), dan Variabel Mediasi adalah Motivasi Kerja (Z). Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square*.

Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, faktor produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan motivasi kerja memediasi pengaruh faktor produksi terhadap produktivitas kerja.

ABSTRACT

Ahmad Tholib Ridholloh. 2023. Title: “Analysis of The Influence of Work Discipline and Factors of Production on Work Productivity Through Work Motivation As Mediation”
Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M.
Kata Kunci : Work Discipline, Factors of Production, Work Motivation, and Work Productivity

In optimizing the work productivity of an organization or company, it is necessary to optimize several supporting aspects. Some of these aspects are employee work discipline, production factors such as equipment and facilities in it, and work motivation given by superiors. With an increasingly advanced era up to Era 5.0, companies are competing to create and adapt to the latest equipment, so that if the company cannot keep up with the progress of the times, it will affect work productivity. This study aims to examine and analyze how the influence of work discipline on work productivity, production factors on work productivity, work motivation on work productivity, the role of work motivation in mediating work discipline on work productivity, and the role of work motivation in mediating production factors on work productivity.

This research uses quantitative methods. The population of this study were employees of PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The sample for this research was taken using the Unsaturated Sampling Technique, with a total of 100 employees of PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember. The independent variables in this study are work discipline (X1), production factors (X2), the dependent variable is work productivity (Y), and the mediating variable is work motivation (Z). Data analysis technique using Partial Least Square.

The results of this study are work discipline has an effect on work productivity, production factors have an effect on work productivity, work motivation has no effect on work productivity, work motivation has not mediated the influence of work discipline on work productivity, and work motivation has mediated the influence of production factor on work productivity.

خلاصة

احمد طالب رضاء الله، ٢٠٢٣، العنوان: تحليل تاءثير انضباط العمل وعوامل الانتاج على انتاجية العمل من خلال تحفير العمل كوسيط

المشرف: فوزان المنصور الماجستير

الكلمات لاساسية: انضباط العمل، وعوامل الانتاج، وانتاجية العمل، وتحفير العمل

في تحسين إنتاجية العمل في مؤسسة أو شركة ، من الضروري تحسين العديد من الجوانب الداعمة. بعض هذه الجوانب هي انضباط عمل الموظف ، وعوامل الإنتاج مثل المعدات والمرافق الموجودة فيه ، ودوافع العمل التي يقدمها الرؤساء. مع عصر تقدم بشكل متزايد حتى عصر 5.0 ، تتنافس الشركات لإنشاء أحدث المعدات والتكيف معها ، بحيث إذا لم تستطع الشركة مواكبة تقدم العصر ، فسوف يؤثر ذلك على إنتاجية العمل. تهدف هذه الدراسة إلى فحص وتحليل كيفية تأثير انضباط العمل على إنتاجية العمل ، وعوامل الإنتاج على إنتاجية العمل ، ودافع العمل على إنتاجية العمل ، ودور دافع العمل في التوسط في انضباط العمل على إنتاجية العمل ، ودور دافع العمل في التوسط. عوامل الإنتاج على إنتاجية العمل

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. سكان هذا البحث هم الموظفون تقنيات جمع البيانات باستخدام المقابلات والاستبيانات. تم أخذ عينة هذا البحث باستخدام تقنية أخذ العينات غير المشبعة بإجمالي 100 موظف مستجيب المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هي انضباط العمل ، المتغير التابع هو إنتاجية العمل ، ومتغير الوساطة هو الدافع للعمل. تقنية تحليل البيانات باستخدام المربعات الصغرى الجزئية.

نتائج هذه الدراسة هي أن الانضباط في العمل له تأثير على إنتاجية العمل ، وعوامل الإنتاج لها تأثير على إنتاجية العمل ، ودوافع العمل ليس لها تأثير على إنتاجية العمل ، ودافع العمل لم يتوسط تأثير انضباط العمل على إنتاجية العمل ، ودوافع العمل لم يكن له تأثير على إنتاجية العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, sebuah industri telah berevolusi dari era 4.0 menuju 5.0 atau disebut dengan Era Society 5.0. Era ini merupakan era dimana teknologi semakin canggih dimana masyarakat dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial melalui pemanfaatan sebuah inovasi yang lahir di era 4.0 seperti *Internet On Things (IOT)*, *Artificial Intelligence (AI)*, Big Data, dan Robot untuk meningkatkan kualitas hidupnya (Ismail & Nugroho, 2022). Sehingga dengan semakin majunya teknologi, masyarakat sangat dimudahkan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaannya dengan lebih efisien.

Kemajuan teknologi dapat dijumpai dan dirasakan dalam kehidupan sehari – hari. Yang paling mudah dicontohkan yaitu munculnya industri *e-commerce* di beberapa kota – kota besar. Hal ini merupakan bukti kemajuan teknologi dalam bentuk digitalisasi pada dunia bisnis yang membuat pekerjaan menjadi cepat, lebih efektif dan efisien. Bahkan, kemunculan *e-commerce* yang terus berkembang sepanjang waktu dapat menjadi ancaman bagi bisnis dan industri konvensional apabila tidak mampu menyaingi dalam hal aktivitas bisnisnya.

Dengan demikian, terjadi perubahan pada organisasi baik bisnis dan non bisnis untuk menyeimbangkan dengan kemajuan teknologi. Perubahan organisasi dibagi menjadi tiga yaitu struktur, teknologi, dan orang – orang (Robbins, 2016). Perubahan struktur pada organisasi yaitu seperti hubungan

pelaporan, mekanisme koordinasi, pemberdayaan karyawan, atau desain ulang pekerjaan. Perubahan teknologi meliputi cara modifikasi pekerjaan dan peralatan yang digunakan. Perubahan orang mencakup pada perubahan sikap, harapan/ekspektasi, persepsi, dan perilaku individu atau kelompok.

Berbicara mengenai penggunaan teknologi dalam perusahaan atau organisasi bisnis lainnya, maka hal tersebut berhubungan dengan peralatan dan mesin. Peralatan dan mesin yang efisien dan efektif merupakan salah satu faktor produksi yang harus dipenuhi pada perusahaan (Lawrence R. Jauch; William F. Glueck, 1998). Di samping itu, terdapat faktor produksi lain seperti biaya operasi total, fasilitas, dan lain sebagainya.

Tidak hanya mesin dan sebuah teknologi saja yang menjadi patokan berhasilnya sebuah keberhasilan proses pelaksanaan produksi dalam sebuah perusahaan. Namun, karyawan atau pegawai yang bekerja secara disiplin juga menjadi penentu berhasilnya sebuah proses produksi. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal utama yang harus dijunjung oleh karyawan atau pegawai bahwa mereka mampu memegang tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018).

Faktor produksi dan disiplin kerja harus berjalan seimbang dalam sebuah perusahaan demi terlaksananya proses produksi di dalamnya. Meskipun sebuah perusahaan memiliki mesin atau peralatan yang canggih sesuai dengan perubahan zaman, tetapi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan maka akan terjadi sebuah kecelakaan kerja atau kegagalan produksi. Apabila faktor produksi dan disiplin kerja diterapkan

dengan baik dalam sebuah produksi, maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi kerja dibutuhkan untuk menjadi stimulus agar supaya karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi kerja dapat diberikan oleh atasan terhadap bawahan atau karyawannya melalui banyak hal seperti penghargaan, kenaikan jabatan, kompensasi, dan lain sebagainya. Motivasi kerja mampu membuat karyawan atau pegawai melakukan tindakan yang bisa membawa pada arah yang lebih optimal.

PT Perkebunan Nusantara XII Jember Kebun Kalisanen merupakan perusahaan milik Kementrian Perindustrian Republik Indonesia yang unit kerjanya memproduksi komoditi karet. Sebagai perusahaan yang notabene bergerak di bidang produksi, PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dan beberapa faktor produksi yang menunjang aktivitasnya seperti peralatan dan mesin – mesin produksi. Di samping itu, motivasi kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan agar produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat demi tercapainya hasil produksi karet yang optimal sesuai yang direncanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018; Samahati, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga didukung oleh penelitian (Ardiansyah et al., 2020; Sayoto & Winarto, 2018) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian,

penelitian (Ariani et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja yang menjadi faktor produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, faktor produksi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dinyatakan oleh penelitian (Nasron & Astuti, 2012) bahwa faktor produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian (Aprilian et al., 2022; Mariatun, 2016; Ningrum et al., 2018) dengan hasil faktor produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (DJ, 2018; Zarliani, 2020) menyatakan hasil yang sama yaitu faktor produksi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi akan membuat karyawan memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Nurnaningsih & Tabe, 2019). Akan tetapi, pada penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Nangoy et al., 2020).

Selain berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja juga mungkin untuk memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan faktor produksi terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja (Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto, 2021). Namun, terdapat penelitian juga yang menyatakan bahwa motivasi kerja

memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja (Wirawan Adhie Pamungkas et al., 2022). Meskipun variabel terikat pada kedua penelitian tersebut adalah kinerja, penulis menjadikan sebagai rujukan penelitian karena kinerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu apabila kinerja karyawan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Sebuah Penelitian menyatakan motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kemampuan terhadap produktivitas kerja (Devi Nurya Yuliyanti et al., 2021). Kemampuan kerja termasuk ke dalam faktor produksi yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini menjadi sumber referensi dikarenakan masih terbatasnya penelitian yang secara langsung meneliti motivasi kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan faktor produksi terhadap produktivitas kerja.

Adanya pandemi COVID-19 yang muncul pada awal tahun 2020 di Indonesia membuat beberapa industri atau perusahaan mengalami penurunan produksi. Sehingga cukup mengganggu perekonomian pada saat itu. Himbauan dari pemerintah untuk mengurangi pekerjaan langsung di lapangan atau kantor membuat aktivitas perusahaan sangat terganggu bahkan tidak sedikit perusahaan yang gulung tikar.

Dampak dari pandemi tersebut juga dirasakan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember. Perusahaan ini mengalami penurunan produksi dan produktivitas kerjanya saat pandemi berlangsung. Penurunan produktivitas tersebut juga diakibatkan oleh pengurangan aktivitas perusahaan

dikarenakan pembatasan aktivitas bekerja dengan tujuan mengurangi penyebaran wabah COVID - 19.

Data penurunan kegiatan produksi dan produktivitas PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen dari tahun 2019 – 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Produktivitas Kerja Kebun Kalisanen 2019 - 2022

Uraian	2019	2020	2021	2022
Karet				
Produksi (ton)	1,284	658	871	1,113

Sumber : Data diolah 2022

Dapat dilihat pada data diatas, bahwa produktivitas PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember pada sektor komoditi karet tahun 2019 berada pada angka 1,284 ton. Kemudian, adanya pandemi Virus Corona seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya membuat produktivitas karet di tahun 2020 menurun drastis mencapai lebih dari 50% dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebanyak 658 ton. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang bekerja di pabrik dibatasi sehingga kegiatan produksi karet tidak maksimal seperti biasanya.

Pada tahun 2021, hasil produksi mulai meningkat menjadi 871 ton. Peningkatan ini disebabkan oleh mulai dilonggarkannya peraturan pembatasan kerja oleh pemerintah bagi para karyawan atau pegawai yang sudah melaksanakan vaksinasi COVID-19. Akan tetapi, meskipun mengalami peningkatan dari 658 menjadi 871 ton di tahun 2021, angka tersebut masih cukup kecil apabila dibandingkan dengan produktivitas karet di tahun – tahun normal sebelumnya yaitu berada di kisaran 1,000 ton lebih. Pada akhirnya, semakin banyak Masyarakat Indonesia yang melaksanakan vaksinasi COVID-

19 di tahun 2022 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan diperbolehkannya tenaga kerja untuk bekerja di kantor atau perusahaan dan kembali hidup normal dengan syarat menggunakan masker untuk tetap mengurangi penyebaran virus menjadikan produktivitas kerja karet PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember mengalami peningkatan yang cukup drastis dari angka 871 ton di tahun 2021 menjadi 1,113 di tahun 2022.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang sudah dijelaskan, dan dengan adanya penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi maka penelitian ini akan mengkaji “ **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi**”. Penelitian ini juga penting untuk menemukan masalah dan mencari solusi dari fenomena penurunan prduktivitas kerja yang sudah dipaparkan sebelumnya. PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara yang kegiatan produksinya cukup besar dengan pesanan dalam jumlah banyak, sehingga jika fenomena ini tidak dapat dipecahkan melalui sebuah solusi, maka dapat membahayakan masa depan perusahaan. Dengan hal ini, maka rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian ini akan dijelaskan dan diuraikan pada subbab selanjutnya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu yang pertama adalah variabel penelitian. Penelitian terdahulu masih jarang yang meneliti empat variabel yang berkaitan pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, faktor

produksi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Kedua, fenomena penelitian juga menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dimana fenomena penelitian ini berhubungan dengan salah satunya adanya pandemi COVID-19 yang muncul pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020, sehingga fenomena ini masih tergolong fenomena yang baru dan masih jarang diteliti. Ketiga, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggabungkan antara kajian – kajian ilmiah dengan kajian – kajian islami yang bersumber dari dalil – dalil berupa ayat – ayat qur’an dan hadits – hadits nabi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang saya uraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara faktor produksi terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara faktor produksi terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
2. Menguji dan menganalisis pengaruh faktor produksi terhadap produktivitas kerja pegawai
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
4. Menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
5. Menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh faktor produksi terhadap produktivitas kerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak diantaranya penulis, pembaca, perusahaan, dan peneliti selanjutnya. Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis yaitu dapat menambah wawasan serta mampu mengaplikasikan teori dengan praktik yang ada di lapangan
2. Bagi pembaca yaitu dapat menambah wawasan tentang hal – hal yang berkaitan dengan penelitian khususnya tentang perindustrian

B. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam pengimplementasian variabel – variabel terkait terhadap para pegawai
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi untuk topik yang sama atau menyempurnakan dari apa yang kurang dan masih terdapat kontradiksi pada penelitian ini.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, faktor produksi yang meliputi tenaga kerja dan peralatan produksi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pegawai PT. Perekbunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember tahun 2022. Pegawai akan dibatasi yaitu pada bagian produksi, karena sesuai dengan tema dari penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis produktivitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan data pada penelitian – penelitian terdahulu sebagai perbandingan apakah terdapat sebuah perbedaan hasil atau kontradiksi antara variabel – variabel penelitian. Jurnal penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini yaitu yang mengkaji salah satu diantara variabel – variabel penelitian ini. Variabel – variabel tersebut yaitu disiplin kerja, faktor produksi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Kajian dan analisis dari jurnal penelitian terdahulu menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang dimaksud yaitu (Saleh & Utomo, 2018), (Ariani et al., 2020), (Samahati, 2020; Sayoto & Winarto, 2018). Kemudian penelitian dari (Ardiansyah et al., 2020) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Begitu juga dengan faktor produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian terdahulu yang mengkaji hal tersebut yaitu penelitian dari (Ningrum et al., 2018), (Mahsun et al., 2022), (Aprilian et al., 2022; Mariatun, 2016). Dan diperkuat oleh penelitian (Nasron & Astuti, 2012) untuk menyimpulkan faktor produksi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Untuk variabel motivasi kerja yang memediasi hubungan disiplin kerja dan faktor produksi terhadap produktivitas kerja dilandaskan pada penelitian

(Jufrizen, 2018). Ditambahkan oleh penelitian dari (Firdaus et al., 2022) juga menyatakan motivasi kerja memediasi disiplin kerja dan faktor produksi terhadap produktivitas kerja. Namun, terdapat kontradiksi dari hasil penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021; Pudihastuti et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi dan mediasi terhadap produktivitas kerja.

Untuk memperjelas pembaca, di bawah ini akan dicantumkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antar variabel – variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian / Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang/ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo	- Disiplin kerja (X1) - Motivasi kerja (X2) - Etos kerja (X3) - Lingkungan kerja (X4) - Produktivitas kerja (Y)	- Metode kuantitatif	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara

				Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
2.	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai/ Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung	<ul style="list-style-type: none"> - Rotasi jabatan (X1) - Disiplin kerja (X2) - Beban kerja (X3) - Produktivitas kerja (Y) 	- Metode kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Rotasi jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) - Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) - Beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
3.	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO/ Kevin Rei Samahati	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Produktivitas kerja (Y) 	- Metode kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) - Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
4.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi/ Budi Suyoto	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja (X1) - Fasilitas kerja (X2) - Produktivitas kerja (Y) 	- Metode kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap

	dan Herry Winarto			Produktivitas Kerja (Y)
5.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan/ Ardiansyah, Syahrumsyah, Agung, dan M Aziz Firdaus	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Produktivitas Kerja (Y) 	- Metode kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
6.	Pengaruh Faktor Kebersihan, Penerangan, dan Peralatan Produksi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sinar Badja Electric di Surabaya/ Yumni Rusmawati DJ	<ul style="list-style-type: none"> - Kebersihan (X1) - Penerangan (X2) - Peralatan (X3) - Produktivitas karyawan (Y) 	- Kuantitatif deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan antara kebersihan (X1) dengan produktivitas karyawan (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara penerangan (X2) dengan produktivitas karyawan (Y) - Terdapat pengaruh signifikan antara peralatan produksi (X3) dengan produktivitas karyawan (Y)
7.	Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Hasil Produksi Kue Bakpia di Dusun Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan/ Shella Widyaningrum, Hety Mustika Ani,	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor produksi (X) - Hasil produksi (Y) 	- Kuantitatif	- Faktor produksi memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil produksi

	dan Wiwin Hartanto			
8.	Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia/ Moch Mahsun, Nur Asnawi, Muhammad Djakfar, Salim Al Idrus, Fauzan Almanshur	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber daya manusia halal - Halal <i>entepreneurship</i> - Industri halal 	- Kajian Literasi	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan kontribusi peningkatan kualitas UMKM di Indonesia dengan wujud jiwa sumber daya manusia yang terarah terhadap halal <i>entepreneurship</i>
9.	Faktor Produksi Untuk Meningkatkan Produktivitas Home Industri Kerupuk Terung dan Blunyo di Desa Junganyar Kecamatan Socah Kabupaten Bangkalan/ Ika Lis Mariatun	<ul style="list-style-type: none"> - Modal (X1) - Bahan baku (X2) - Tenaga kerja (X3) - Pemasaran (X4) - Produktivitas (Y) 	- Analisis regresi	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Modal (X1), bahan baku (X2), tenaga kerja (X3), dan pemasaran (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y)
10.	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Pekerja Tekstil di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Perusahaan Ugis T-Shirt)/ Muhammad	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan (X1) - Pengalaman kerja (X2) - Upah (X3) - Jenis kelamin (X4) - Produktivitas kerja (Y) 	- Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3), jenis kelamin (X4) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y)

	Aprilian, Syamsu Nujum, Aryati Arfah, Hukma Ratu Purnama, Muh. Arif			
11.	Faktor – Faktor yang Mempengaruh uhi Produktivita s Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)/ Nasron, Tri Bodro Astuti	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap kerja (X1) - Tingkat keterampilan (X2) - Hubungan antara tenaga kerja (X3) - Manajemen produktivitas (X4) - Efisiensi tenaga kerja (X5) - Kewirausahaan (X6) - Produktivitas kerja (Y) 	- Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel sikap kerja (X1), tingkat keterampilan (X2), hubungan antara tenaga kerja (X3), manajemen produktivitas (X4), efisiensi tenaga kerja (X5), dan kewirausahaan (X6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
12.	Pengaruh Faktor – Faktor Produksi Terhadap Produktivita s Usaha Tani Padi Sawah di Kelurahan Ngkari – Ngkari Kecamatan Bungi Kota Baubau/ Wa Ode Al Zarliani	<ul style="list-style-type: none"> - Luas lahan Garapan (X1) - Bibit (X2) - Tenaga Kerja (X3) - Pupuk (X4) - Pestisida (X5) - Produktivitas padi sawah (Y) 	- Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bibit (X2), pupuk (X4), pestisida (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas padi sawah (Y) - Variabel tenaga kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas padi sawah (Y)
13.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivita s Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar/N urnianingsih & Ridwan Tabe	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X) - Produktivitas Kerja (Y) 	- Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

14.	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado/Natalia M.Nangoy, Victor P.K. Lengkong, dan Yantje Uhing	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X1) - Pengalaman Kerja (X2) - Stress Kerja (X3) - Produktivitas Kerja(Y) 	- Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
15.	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi COVID-19/Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, dan Tiara Puspa	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim Organisasi (X1) - Disiplin kerja (X2) - Kinerja karyawan (Y) - Motivasi kerja (Z) 	- Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) - Variabel motivasi kerja (Z) dapat memediasi hubungan iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
16.	Motivasi Memediasi Kedisiplinan, Kemampuan, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan(X1) - Kemampuan (X2) - Loyalitas (X3) - Produktivitas Kerja (Y) - Motivasi kerja (Z) 	- Analisis regresi	- Variabel kedisiplinan (X1), kemampuan (X2), loyalitas (X3) dan motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan

	<p>Bagian Produksi Pada Koperasi Industri Batur Jaya Ceper/ Devi Nurya Yuliyanti, Siti Maryam, Ida Aryati</p>			<p>terhadap produktivitas (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel motivasi kerja (Z) berperan sebagai mediasi kedisiplinan (X1) dan loyalitas (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) - Variabel motivasi kerja (Z) tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh kemampuan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)
17.	<p><i>Analysis of The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance Trough Motivation As Intervenig Variables (Study att PT Shopee International Indonesia) /Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leadership style (X1)</i> - <i>Work Discipline (X2)</i> - <i>Work Environment (X3)</i> - <i>Motivation (Z)</i> - <i>Employee Performancce</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Regression analysis 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Directly the variables of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment positively affect the employee's work motivation.</i> - <i>Directly, the Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment positively affect the employee's work</i> - <i>Indirectly, leadership style on employee performance through work motivation does not affect</i> - <i>. Indirectly, the discipline of work on employee performance through work motivation does not positively affect the employee's work</i> - <i>Indirectly the Work</i>

				<i>Environment to the performance of employees through work motivation does not positively affect the employee's work</i>
--	--	--	--	---

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu “disiplin” dan “kerja” yang memiliki arti masing – masing. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2012). Sementara itu, kata “kerja” menurut Ndraha berarti proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (Sinambela, 2012).

Disiplin karyawan merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan dalam suatu perusahaan (Mathis & Jackson, 2002). Masalah disiplin yang biasa dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan yaitu absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Para karyawan yang melakukan permasalahan disiplin kerja tersebut apabila tidak segera diatasi akan menimbulkan efek negatif kepada para karyawan lain atau kelompok kerja pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan

tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012). Definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sinambela senada dengan disiplin karyawan oleh Mathis dan Jackson sebelumnya. Pada intinya disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan para karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan – aturan perusahaan.

2.2.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan dalam disiplin kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu disiplin positif dan disiplin progresif (Mathis & Jackson, 2002). Pendekatan disiplin positif dibangun atas dasar filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukan menggunakan hukuman atau penalti untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

Berikut ini merupakan langkah – langkah dalam disiplin positif dalam suatu perusahaan :

1. Konseling

Konseling penting dalam pendisiplinan karyawan karena memberikan kesempatan bagi seorang manajer dan supervisor untuk mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawan.

2. Dokumentasi Tertulis

Jika perilaku karyawan tidak dapat dikoreksi, maka dilakukan pertemuan kedua antara supervisor dengan karyawan. Pada tahap ini,

karyawan dengan supervisor menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.

3. Peringatan Terakhir

Apabila karyawan tidak menaati solusi sebelumnya, maka peringatan terakhir dilakukan. Beberapa perusahaan membuat keputusan-satu hari (*decision-off day*), di mana si karyawan diberikan satu hari libur dengan masih menerima gaji dari perusahaan dan untuk memperbaiki perilakunya yang bermasalah.

4. Pemberhentian

Pemberhentian akan dilakukan oleh supervisor atau manajer terhadap karyawan apabila solusi peringatan terakhir tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

Pendekatan disiplin yang kedua yaitu progresif. Disiplin ini melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Langkah dalam prosedur pendekatan disiplin progresif dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pelanggaran Pertama

Apabila karyawan melakukan pelanggaran pertama di tempat kerja maka akan diberikan peringatan secara verbal.

2. Pelanggaran Kedua

Karyawan yang melakukan pelanggaran kedua akan diberikan peringatan tertulis oleh perusahaan.

3. Pelanggaran Ketiga

Karyawan yang melakukan pelanggaran ini akan diberikan skorsing.

4. Pelanggaran Keempat

Pelanggaran ini merupakan pelanggaran akhir dan apabila dilakukan oleh karyawan maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2.2.1.3 Disiplin yang Efektif

Sebagian karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi yang melakukan pelanggaran kedisiplinan akan mengganggu kinerja kelompok karyawan lain. Sebuah kelompok kerja bisa saja mempersepsikan bahwa ketidakadilan telah terjadi ketika seorang individu melanggar standar yang ada (Mathis & Jackson, 2002). Beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif di perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan Untuk Supervisor

Pelatihan perlu diadakan oleh perusahaan kepada supervisor dan manajer tentang kapan dan bagaimana disiplin digunakan. Penelitian telah menunjukkan bahwa melatih para supervisor tentang keadilan prosedural sebagai dasar pendisiplinan menyebabkan karyawan melihat disiplin sebagai tindakan yang lebih adil dibandingkan dengan disiplin yang dilakukan oleh supervisor yang tidak terlatih. Penting untuk memberikan pelatihan mengenai keterampilan konseling dan komunikasi, karena para supervisro dan manajer akan menggunakannya saat berurusan dengan masalah kedisiplinan karyawan.

2. Konsistensi Dari Tindakan Pendisiplinan

Disiplin yang konsisten membantu menetapkan batasan dan menginformasikan orang – orang mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan. Disiplin yang inkonsisten akan menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian bagi para karyawan.

3. Dokumentasi

Disiplin yang efektif juga mengharuskan adanya penyimpanan data tertulis yang akurat dan pemberitahuan tertulis kepada karyawan.

4. Tindakan Disiplin Yang Segera

Pendisiplinan karyawan harus dilaksanakan secara langsung. Semakin lama pendisiplinan yang dilaksanakan dari rentang waktu pelanggaran dan tindakan disiplin, maka kegiatan disiplin semakin kurang efektif.

5. Disiplin yang Impersonal

Disiplin yang efektif harus dilaksanakan secara impersonal. Para manajer tidak dapat membuat tindakan disiplin menjadi sesuatu pengalaman yang menyenangkan, namun mereka dapat meminimalkan efek yang tidak menyenangkan dengan cara menyampaikannya secara impersonal dan memfokuskan kepada perilakunya, bukan ke orangnya.

2.2.1.4 Disiplin Kerja Berdasarkan Perspektif Islam

Disiplin kerja merupakan bentuk tindakan karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana, apabila terdapat karyawan lain yang melakukan kesalahan dan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, hendaklah karyawan lain untuk

menegurnya. Hal tersebut sesuai dengan ajaran disiplin kerja berdasarkan perspektif islam yang dijelaskan pada ayat berikut :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (سورة : العصر)

Artinya :

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”. (Q.S. Al – Asr : 3).

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah S.W.T mengecualikan dari orang – orang yang merugi (tafsiran dari ayat sebelumnya) yaitu orang – orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Tidak hanya itu, juga dikecualikan dari golongan orang yang merugi yaitu orang beriman yang saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran. Artinya memberikan pesan bahwa sebagai orang beriman harus selalu menasihati dalam hal kebenaran dimanapun dia berada, tidak terkecuali di tempat kerja. Apabila melihat rekan satu tim kerja berbuat kecurangan dan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan hendaklah sebagai orang yang beriman harus berani menasihati dan mengingatkan tindakan tersebut.

Dalam sebuah hadits Nabi berbunyi *“Islam yang sempurna adalah menyelamatkan saudara sesama muslim dengan lisan dan tangannya”* (H.R Muslim:57). Menyelamatkan dapat diartikan dengan menyelamatkan dari ketidaktahuan dan ketertinggalan, baik dengan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuannya (Diana, 2011). Kata “menyelamatkan” juga bisa berarti menyelamatkan manusia atau orang lain dari perbuatan kecurangan

dengan menasihatinya atau mengingatkan agar terhindar dari risiko yang tidak diinginkan.

2.2.2 Faktor Produksi

2.2.2.1 Teori Faktor Produksi

Faktor produksi merupakan faktor – faktor yang digunakan dalam kegiatan produksi dalam industri yang meliputi modal, tenaga kerja, bahan baku, bahan bakar, dan transportasi (Ningrum et al., 2018). Faktor produksi harus saling dikombinasikan dalam penggunaannya agar hasil dari kegiatan produksi maksimal dan efisien. Tanpa adanya faktor produksi seperti yang sudah dijelaskan, maka kegiatan produksi dalam sebuah industri tidak dapat terlaksana.

Modal secara fisik diartikan sebagai segala benda yang berhubungan dengan proses produksi seperti mesin, peralatan produksi, kendaraan atau transportasi, dan bangunan (Rahayu & Mulya Sari, 2022). Modal terbagi menjadi dua yaitu modal internal atau modal yang berasal dari dalam perusahaan. Yang kedua adalah modal eksternal yaitu modal yang berasal dari pihak eksternal atau entitas lainnya yang bekerja sama dengan perusahaan.

Bahan baku adalah komponen dasar yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan yang berisikan semua bahan yang akan digunakan dalam produksi (Rahayu & Mulya Sari, 2022). Agar produksi dalam perusahaan mencapai target, maka perlu diketahui stok bahan baku yang diperlukan dan dibutuhkan kecermatan dalam pemasokan bahan baku. Hal ini dikarenakan

pemilihan bahan baku yang baik mampu menciptakan produk – produk yang memiliki nilai fungsional tinggi.

Tenaga kerja merupakan jumlah orang dalam suatu negara yang memiliki kemampuan dalam permintaan tenaga dan bersedia untuk berpartisipasi dalam memproduksi barang atau jasa (Rahayu & Mulya Sari, 2022). Terlibatnya tenaga kerja membuat sistem produksi dapat berjalan, maka dari itu perusahaan menginginkan seorang tenaga kerja yang dapat bekerja secara efektif dan memiliki kemampuan sesuai bidang yang sedang dibutuhkan.

Tenaga kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga biasa disebut dengan sumber daya manusia atau disingkat SDM. Sumber Daya Manusia merupakan bagian vital dan aset utama dalam kewirausahaan (Mahsun et al., 2022). Sumber Daya Manusia juga merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan atribut lain yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Sehingga Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting dalam suatu usaha dan keberadaannya berkontribusi untuk meningkatkan kinerja yang produktif.

Penempatan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Seorang tenaga kerja yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, maka kinerjanya akan buruk. Dan jika kinerja dari seseorang tersebut buruk, maka mereka akan merasa tidak puas dengan

pekerjaan mereka (Maksum et al., 2022). Maka secara tidak langsung memicu perasaan ingin keluar dari pekerjaannya.

Kesimpulannya, faktor produksi adalah semua faktor yang menunjang berjalannya kegiatan produksi. Faktor produksi terdiri dari modal, bahan baku, dan tenaga kerja atau SDM. Semua faktor produksi harus ada dalam suatu perusahaan atau kegiatan produksi, apabila tidak tercukupi maka kegiatan produksi tidak dapat terlaksana dengan baik.

2.2.2.2 Faktor Produksi Berdasarkan Perspektif Islam

Dari teori faktor produksi yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor – faktor produksi adalah semua faktor yang terdapat dalam kegiatan produksi mulai dari modal, bahan baku, dan tenaga kerja. Faktor produksi dalam islam dijelaskan dalam ayat berikut :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمٌ (سورة: البقرة)

Artinya :

“Dialah (Allah) yang menciptakan segala apa yang ada di bumi untukmu kemudian Dia menuju ke langit, lalu Dia menyempurnakannya menjadi tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu”. (Q.S. Al – Baqarah : 29).

Dari ayat di atas, dapat diketahui bahwa segala yang diciptakan oleh Allah S.W.T memang untuk kehidupan manusia. Dalam artian, seluruh alam semesta yang terdiri dari tanah, tumbuhan, hewan, dan lain sebagainya boleh digunakan oleh manusia sebagai sumber kehidupan. Juga bisa

digunakan untuk modal atau bahan baku melakukan pekerjaan dengan cara mengelolanya selagi tidak merusak kelestarian alam dan mengganggu kehidupan makhluk hidup lainnya.

Sementara, dalil lain membuktikan bahwa penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian para karyawan atau pegawai (Diana, 2011). Dalil tersebut terkandung dalam hadits Nabi “*Apabila sesuatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya*” (H.R. Ahmad:837). Karena, penempatan kerja karyawan atau pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian dapat membuat ketidaknyamanan mereka dalam bekerja dan secara otomatis mempengaruhi hasil dari pekerjaannya.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Terkait dengan definisi dari motivasi, beberapa ahli mengemukakan definisi yang berbeda – beda. Atkinson mengatakan bahwa motivasi merupakan pusat perhatian terhadap faktor – faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas – aktivitas seseorang (Winardi, 2004). Sedangkan ahli lain menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat dalam organisme yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung (Winardi, 2004).

James L. Gibson menyatakan motivasi merupakan sebuah konsep yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan – kekuatan yang mempengaruhi seorang individu – individu atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku (Winardi, 2004). Motivasi tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dimanipulasi melalui kondisi – kondisi tertentu setelah kita melakukan observasi bagaimana perilaku seseorang berubah (Winardi, 2004). Sehingga dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor – faktor yang dapat menyebabkan berubahnya perilaku individu.

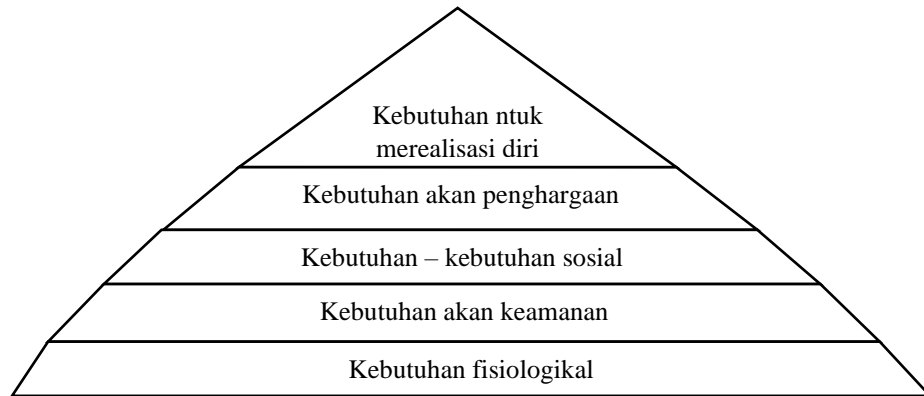
Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang tumbuh dalam jiwa seseorang, baik internal maupun eksternal, bekerja dengan semangat dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilannya (Berlian & Rafida, 2022). Adapun indikator motivasi kerja Herzberg Mawoli dan Babandoko dalam (Berlian & Rafida, 2022) adalah *achievement, recognition, work it-self, responsibilities, financial support, dan relationship*.

2.2.3.2 Teori Kebutuhan Manusia

Motivasi sangat berkaitan dengan teori kebutuhan manusia yang disampaikan oleh Abraham Harold Maslow. Maslow memandang motivasi individu sehubungan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing – masing memiliki peringkatnya sendiri, bukan dalam daftar rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi (Winardi, 2004). Gambar berikut menjelaskan mengenai konsep pemikiran A.H. Maslow :

Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan Manusia Maslow



Sumber : (Winardi, 2004)

Ada lima dasar kebutuhan – kebutuhan manusia menurut Maslow seperti yang digambarkan diatas, dimana penjelasan dari masing – masing kebutuhan dimulai dari yang terbawah sampai yang teratas yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup manusia seperti oksigen, pangan, minum, istirahat, dan beraktivitas.

2. Kebutuhan Akan Keamanan

Setelah kebutuhan fisiologis individu terpenuhi, maka kebutuhan naik ke tingkatan kedua yaitu kebutuhan akan keamanan (*security needs*). Kebutuhan akan kemandirian yaitu misalnya proteksi terhadap bahaya fiskal (kebakaran dan kriminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economic security*).

3. Kebutuhan – Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin berinteraksi dengan orang lain, ingin diterima oleh rekan – rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Seorang individu juga membutuhkan penghargaan untuk dirinya sendiri dari pihak lain. Kebutuhan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, dan kebebasan serta independensi. Sedangkan kebutuhan dari pihak lain misalnya kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

5. Kebutuhan Untuk Merealisasi Diri

Kebutuhan untuk merealisasi diri disebut juga dengan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan realisasi diri berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan. Bentuk khusus kebutuhan ini berbeda – beda pada masing – masing orang. Contoh kebutuhan ini misalnya membesarkan anak – anak sehat, berpendidikan baik, berhasil *me-manage* sebuah perusahaan, dan dipilih menjadi pejabat tinggi.

2.2.3.3 Motivasi Kerja Berdasarkan Perspektif Islam

Dalam sebuah organisasi khususnya organisasi bisnis, terdapat beberapa faktor yang dapat membangkitkan motivasi kerja para karyawannya. Faktor tersebut seperti gaji, insentif, kenaikan jabatan, dan lain sebagainya. Begitu

juga Allah S.W.T juga menjanjikan sesuatu bagi hambanya untuk memotivasi dalam mengerjakan kebajikan, yang mana dijelaskan dalam ayat berikut :

وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ خَيْرًا فَلِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا (سورة: الاحزاب)

Artinya :

“Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya”. (Q.S. Al – Ahzab : 31).

Firman Allah S.W.T melalui ayat diatas, menegaskan bahwa barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka Allah S.W.T akan memberikan pahala dua kali lipat dan akan disediakan rezeki yang mulia bagi orang tersebut. Penerapan dari ayat ini biasanya ditemui pada beberapa perusahaan atau organisasi yang baik dan menyejahterakan para anggotanya yang sudah bekerja dengan giat dan baik. Para anggota, pegawai, atau karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan melebihi target akan diberikan imbalan berupa hadiah, insentif, dan lain sebagainya oleh manajer atau atasannya.

Begitu juga dalam sebuah hadits Nabi bersabda *“Berikanlah upah/gaji pekerja sebelum kering keringatnya”* (HR. Ibnu Majah:Infirad) yang menjadi dalil bahwa pemimpin harus memperhatikan hak – hak bawahannya (Diana, 2011). Hal ini juga menegaskan tentang perlunya memberikan motivasi kerja berupa upah atau gaji secepat mungkin kepada karyawan atau pegawai yang telah melakukan pekerjaannya, karena apabila

tidak dilakukan, maka para karyawan atau pegawai akan kurang termotivasi dalam bekerja.

2.2.4 Produktivitas Kerja

2.2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Nasron & Astuti, 2012). Jika perusahaan berbentuk pabrik maka hasil produksinya produk yang berwujud barang, sedangkan perusahaan yang berbentuk jasa seperti bank, pendidikan, rumah sakit, dan jasa lainnya maka hasilnya berupa produk tak berwujud yaitu jasa (Sumarsan, 2013). Sumarsan menjelaskan bahwa dalam produksi *output* dari sebuah unit kerja bisa merupakan *input* untuk unit kerja lainnya, contoh sebuah pabrik kelapa sawit yang bisa mengolah sampai dengan CPO (*Crude Palm Oil*) maka *input* dari pabrik tersebut adalah tandan buah segar (TBS) kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil (Output)*, lebih lanjut *Crude Palm Oil* dijadikan *input* untuk pabrik kelapa sawit yang memiliki fasilitas untuk mengolah CPO menjadi *Olein* (minyak goreng).

Cara untuk mengukur produktivitas menurut Sumarsan yaitu dengan *output* dibagi *input*. Misalkan untuk memproduksi produk A 5kg dibutuhkan bahan sebanyak 7kg. Untuk meningkatkan produktivitas maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Meningkatkan jumlah unit *output* dengan mengurangi jumlah unit *input*; jika dimisalkan seperti angka di atas maka *output* produk A 5.5kg dan bahan yang dibutuhkan adalah 6.5kg
- b) Meningkatkan jumlah unit *output* yang melebihi peningkatan jumlah unit *input*
- c) Menurunkan jumlah unit *output* yang lebih kecil dari penurunan jumlah unit *input*
- d) Jumlah unit *output* adalah tetap tetapi jumlah unit *input* yang menurun
- e) Jumlah unit *output* meningkat dan jumlah unit *input* yang tetap

2.2.4.2 Efisiensi dan Efektivitas dalam Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja selalu berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan perbandingan antara keluaran dengan masukan atau jumlah keluaran yang dihasilkan dari satu unit input yang dipergunakan (Sumarsan, 2013). Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan antara kenyataan biaya yang dipergunakan dengan standar pembiayaan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah hubungan antara keluaran suatu pusat pertanggungjawaban dengan sasaran yang harus dicapai. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan semakin efektif pula unit tersebut.

2.2.4.3 Produktivitas Kerja Berdasarkan Perspektif Islam

Agama islam mengajarkan para umatnya untuk rajin dan giat dalam bekerja sehingga hidupnya selalu produktif dan mampu mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Seseorang yang selalu bekerja dan produktif akan

diberikan balasan dan diperlihatkan oleh Allah S.W.T atas apa yang telah dikerjakan. Hal tersebut dijelaskan dalam ayat berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة: التوبة)

Artinya :

Dan katakanlah, “*Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*” (Q.S. At – Taubah: 105).

Dari ayat tersebut, Allah S.W.T secara terang – terangan memerintahkan para hambanya untuk bekerja. Secara tidak langsung tersirat sebuah pesan agar kita harus bekerja atau menjalani kegiatan yang produktif. Karena, apapun yang telah kita kerjakan, baik hal yang kecil atau besar, bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, semuanya akan diperlihatkan dan diberitakan oleh Allah S.W.T kembali ke diri Kita. Jadi, apabila kita bermalas – malasan dalam bekerja, tidak semangat, maka hal itulah yang akan diperlihatkan kembali oleh Allah S.W.T kepada kita.

Dalam sebuah hadits disampaikan bahwa Islam mengajarkan perilaku ketepatan waktu dengan ajaran sholat yang harus dilaksanakan pada waktunya (Diana, 2011). Pesan ini terkandung dalam hadits riwayat Bukhori: 496. Apabila dihubungkan dengan produktivitas kerja, maka karyawan atau pegawai hendaknya melaksanakan tugas sesuai waktu yang diberikan, tidak bermalas – malasan atau menunda – menunda. Bahkan lebih

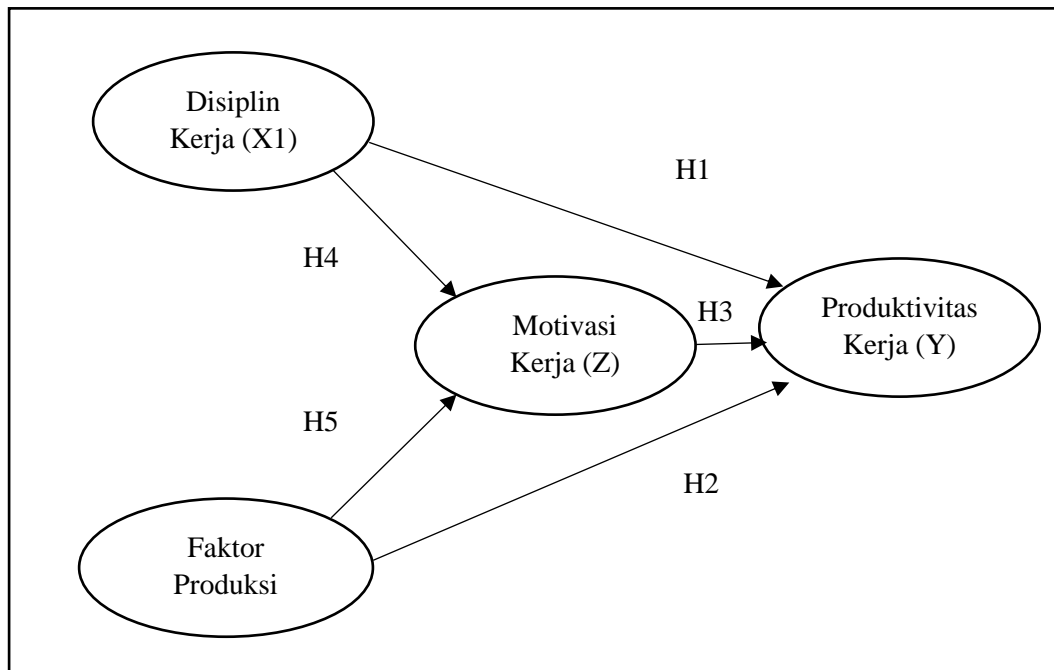
baik lagi jika pekerjaan yang dilakukan selesai sebelum waktunya, karena karyawan atau pegawai tersebut dapat melakukan hal – hal produktif yang lain.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dari teori – teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu diperlukan sebuah kerangka konseptual yang menghubungkan antar variabel – variabel penelitian. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan pada penelitian ini :

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. H2 : Diduga Faktor produksi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3. H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4. H4 : Diduga motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
5. H5 : Diduga motivasi kerja memediasi pengaruh faktor produksi terhadap produktivitas kerja

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi yang diberikan apabila Ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan yang menerapkan disiplin kerja dengan menaati aturan perusahaan dan mengikuti arahan akan tugas – tugasnya tidak akan mengalami banyak hambatan dan hal – hal yang tidak diinginkan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak menghiraukan aturan – aturan perusahaan maka akan menyebabkan suatu hambatan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) memperoleh hasil bahwa rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Di samping itu, penelitian lain yang

dilakukan oleh (Samahati, 2020) juga memperoleh hasil kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2.5.2 Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam kegiatan produksi suatu industri atau perusahaan, diperlukan adanya benda atau alat agar supaya kegiatan produksi suatu barang dapat terwujud dan terlaksana (Mariatun, 2016). Oleh karena itu, diperlukan adanya faktor produksi untuk menciptakan, menghasilkan benda atau jasa. Faktor produksi yang dimaksud yaitu modal, bahan baku, tenaga kerja, dan pemasaran.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mariatun, 2016) memperoleh hasil bahwa faktor produksi yaitu modal, bahan baku, dan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan penelitian (DJ, 2018) dengan hasil bahwa faktor produksi yaitu kebersihan, penerangan, dan peralatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga faktor produksi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H2 : Faktor Produksi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi bila perusahaan menginginkan setiap karyawannya memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Nurnaningsih & Tabe, 2019). Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan hasil produktivitas yang tinggi pula. Namun, pada penelitian lain yaitu menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Nangoy et al., 2020). Hal tersebut disebabkan karena adanya kritik yang tidak membangun dari atasan, dan kurangnya reward yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Motivasi Kerja

Dalam sebuah penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Wirawan Adhie Pamungkas et al., 2022). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto, 2021). Meskipun variabel dependen pada penelitian keduanya yaitu kinerja karyawan, akan tetapi kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja, apabila kinerja karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan juga meningkat.

Peneliti masih minim dalam menemukan referensi yang membahas tentang motivasi kerja memediasi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H4 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

2.5.5 Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Motivasi Kerja

Pada kaitannya hubungan faktor produksi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja, ada beberapa penelitian yang mengkaji hal tersebut. Sebuah penelitian memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja (Devi Nurya Yuliyanti et al., 2021) . Kemudian, pada penelitian tersebut juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kedisiplinan, dan loyalitas terhadap produktivitas kerja (Devi Nurya Yuliyanti et al., 2021). Dari beberapa penelitian tersebut, kemampuan kerja, kedisiplinan dan loyalitas termasuk dalam faktor produksi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

H5 : Faktor Produksi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Iswara, 2008). Pendekatan penelitian ini menggunakan *explanatory research*.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari pengaruh “Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja dan Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022”.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember yang beralamat di Jalan Terusan Danau Sentani No. 100, Jember, Kode Pos 65139.

Penetapan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu fenomena yang terjadi pada lokasi ini tergolong masih baru dan berhubungan dengan pandemi *COVID-19*, serta cakupan bidang yang dapat diteliti cukup banyak.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unit yang telah ditetapkan informasi yang diinginkan, karena itu populasi berbeda – beda sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Barlian, 2016). Barlian juga mengatakan bahwa karakteristik populasi ada empat. Karakteristik populasi yang pertama merupakan keseluruhan dari unit analisis, kedua objeknya bisa manusia, hewan, dan semua objek yang ada di alam, ketiga mempunyai batas sifat – sifat tertentu yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dari kondisi tersebut.

Dari penjelasan di atas, yang merupakan populasi pada penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember yang berjumlah 734 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Barlian, 2016). Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, serta waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Populasi penelitian ini tergolong besar yaitu 734 orang.

Teknik pengukuran sampel yang efektif jika penelitian menggunakan *Structural Equating Model* menurut Santoso yaitu berkisar antara 100 – 200 (Haryono, 2016). Oleh karena itu, ukuran sampel pada penelitian ini adalah 100 orang pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini mengambil sampel dengan metode nonprobabilitas dengan jenis penarikan sampel purposive. Penarikan sampel purposive dibagi menjadi dua yaitu *convenience sampling* dan *judgment sampling* (Suharyadi & Purwanto, 2011). *Convenience sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan keinginan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian, dan *judgment sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan penilaian terhadap karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Oleh karena tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari Variabel Disiplin Kerja dan Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja, maka sampel yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan peneliti adalah Karyawan Bidang Produksi. Karyawan Bidang Produksi dipilih melalui penilaian peneliti sesuai dengan *judgment sampling* dan sesuai dengan tujuan peneliti yaitu meneliti tentang produktivitas kerja.

3.5 Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran angket/kuisisioner terhadap responden secara langsung di lapangan. Hasil dari angket/kuisisioner berupa angka – angka, tabel analisa statistik dan uraian dari kesimpulan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey dan pengamatan langsung di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen

Jember kemudian menyebarkan angket/kuisisioner terhadap responden yang dibutuhkan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang digunakan untuk melengkapi data penelitian atau data penunjang selain data primer. Contoh data sekunder yaitu laporan – laporan tertulis yang dikeluarkan oleh subjek penelitian, buku – buku teks, catatan kuliah, makalah – makalah dan lain – lain yang berhubungan dengan penelitian.

Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari :

1. Sejarah, literatur dan profil di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember
2. Buku – buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal – jurnal dan penelitian terdahulu yang memiliki topik sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Teknik kuisisioner. Untuk penjelasan lebih lanjut tentang teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Kuisisioner dibuat melalui daftar pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden secara langsung dan diisi oleh para responden. Responden dari kuisisioner ini yaitu sejumlah 100 orang pegawai Bagian Produksi atau disebut juga dengan Bagian Pabrikasi. Daftar pertanyaan yang terdapat

pada kuisioner menyangkut tentang Disiplin Kerja, Faktor Produksi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja. Kemudian kuisioner pada penelitian ini akan dilampirkan pada Lampiran.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Variabel Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryono menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, taat, dan patuh pada peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Saleh & Utomo, 2018). Kemudian, karyawan atau pegawai sanggup melaksanakan peraturan – peraturan tersebut serta tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

3.7.2 Variabel Faktor Produksi

Faktor produksi merupakan keseluruhan aspek yang tidak pernah terlepas dari kegiatan produksi (Ningrum et al., 2018). Contoh faktor produksi adalah orang yang mengerjakan, dan barang – barang dan peralatan yang digunakan untuk menunjang kegiatan produksi. Menurut Godam indikator faktor produksi adalah modal, tenaga kerja, bahan baku, bahan bakar, dan transportasi (Ningrum et al., 2018).

3.7.3 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang individu yang dapat dikembangkannya sendiri atau dari luar (Winardi, 2004). Winardi mengungkapkan bahwa motivasi pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan atau pegawai secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Beberapa indikator motivasi menurut Maslow adalah kebutuhan fisiologikal, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk merealisasi diri.

3.7.4 Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan atau pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan harapan (Sayoto & Winarto, 2018). Produktivitas dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa secara efektif dan efisien. Indikator dari produktivitas yaitu input dan output yang dihasilkan (Sayoto & Winarto, 2018).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	1. Frekuensi kehadiran	a. Keterlambatan	(Saleh & Utomo, 2018)
	2. Tingkat kewaspadaan	a. Kemampuan dalam mengatasi masalah	

	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Ketaatan terhadap K3 perusahaan	
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Pemakaian seragam	
	5. Etika kerja	a. Tanggung jawab b. Jujur	
Faktor Produksi (X2)	1. Tenaga kerja	a. Jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi b. Kemampuan dan keahlian	(Ningrum et al., 2018)
	2. Bahan baku	a. Ketersediaan bahan baku	
	3. Bahan bakar	a. Bahan bakar untuk menjalankan mesin	
	4. Transportasi	a. Transportasi yang dimiliki perusahaan	
Motivasi Kerja (Z)	1. Kebutuhan fisiologikal	a. Upah b. Tunjangan	(Winardi, 2004)
	2. Kebutuhan keamanan	a. Ketenangan bekerja b. Kepastian karir c. Jaminan pada saat pensiun	
	3. Kebutuhan sosial	a. Kesempatan berperan dalam tim b. Kemampuan bekerja sama dengan tim	
	4. Kebutuhan penghargaan	a. Pujian atas prestasi b. Kenaikan pangkat/jabatan	
	5. Kebutuhan realisasi diri	a. Ikut dalam pelatihan	
Produktivitas Kerja (Y)	1. Input	a. Penetapan tujuan b. Pembuatan rencana c. Penggunaan sdm dan bahan baku yang efektif	(Sayoto & Winarto, 2018)
	2. Output	a. Kualitas produk yang dihasilkan baik b. Produk sesuai dengan	

		keinginan pelanggan c. Jumlah produk sesuai dengan banyaknya pesanan	
--	--	---	--

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini akan menggunakan skala likert untuk pengukurannya. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok terkait sebuah fenomena sosial atau peristiwa (Wijaya et al., 2019). Terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif dan bentuk pertanyaan negatif. Bentuk pertanyaan positif digunakan untuk mengukur skala positif, sebaliknya pertanyaan negatif digunakan untuk mengukur skala negatif. Bobot pertanyaan pada skala likert terdiri dari 1 sampai 5. Alternatif jawaban yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban A : sangat setuju dengan skor 5
- 2) Jawaban B : setuju dengan skor 4
- 3) Jawaban C : cukup dengan skor 3
- 4) Jawaban D : tidak setuju dengan skor 2
- 5) Jawaban E : sangat tidak setuju dengan skor 1

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistika yang tingkat pengerjaannya untuk menghimpun, mengatur, dan mengolah data untuk dapat disajikan dan memberikan gambaran dengan jelas mengenai suatu kondisi atau peristiwa

tertentu dimana data tersebut diambil (Martias, 2021). Penyajian analisis statistik deskriptif berupa data yang dibuat berdasarkan kebutuhan dan optimalnya sebuah informasi. Data yang disajikan biasanya berbentuk tabel, grafik/diagram, dan angka.

3.9.2 Smart PLS

Berdasarkan hipotesis yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini akan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* sebagai metode analisis data. Menurut Asbari dkk *SmartPLS* tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator (Purwanto et al., 2021). Adapun *software SmartPLS* memiliki kelebihan dan kekurangan yaitu :

1. Kelebihan

- Pendekatan *SmartPLS* dianggap *powerful* karena tidak berdasar pada berbagai asumsi
- Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan *SmartPLS* dianjurkan ketika peneliti memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks
- Data dalam *SmartPLS* tidak harus memiliki distribusi normal. *SmartPLS* menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karena itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah masalah bagi *SmartPLS*. Dengan dilakukannya

bootstrapping, SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel

- *SmartPLS* mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator yang berbeda dalam satu model. Berbagai bentuk skala seperti rasio kategori, Likert, dan lain – lain dapat diuji dalam satu model.

2. Kekurangan

- Data yang dibaca oleh *SmartPLS* hanya data *excel* yang berbentuk *csv*

Evaluasi model dalam *SmartPLS* ada dua yaitu *outer model* atau disebut juga dengan model pengukuran (*measurement model*), dan *inner model* atau model struktural (*structural measurement*). Kemudian, evaluasi model pengukuran dibagi lagi menjadi evaluasi terhadap model reflektif dan formatif (Haryono, 2016). Berikut ini akan dijelaskan pembagian evaluasi dalam PLS :

A. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan : (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency*, atau *construct reliability*, dan (3) *average variance extracted* dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari

pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Ada lima kriteria untuk menentukan kualitas model formatif, yaitu : (1) *content specification*, berhubungan dengan cakupan konstruk laten yang akan diukur. Artinya apabila akan meneliti, peneliti harus seringkali mendiskusikan dan menjamin dengan benar terlebih dahulu tentang spesifikasi isi dari konstruk tersebut. (2) *specification indicator*, harus jelas mengidentifikasi dan mendefinisikan indikator tersebut. Pendefinisian indikator harus melalui literatur yang jelas serta telah mendiskusikan dengan para ahli dan divalidasi dengan beberapa pre-test. (3) *reliability indicator*, berhubungan dengan skala kepentingan indikator yang membentuk konstruk. dua rekomendasi untuk menilai *reliability indicator* adalah melihat tanda indikatornya sesuai dengan

hipotesis dan weight indicator-nya minimal 0.2 atau signifikan. (4) collinearity indicator, menyatakan antara indikator yang dibentuk tidak saling berhubungan (sangat tinggi) atau tidak terdapat masalah multikolinearitas dapat diukur dengan *Variance Inflated Factor* (VIF). Nilai $VIF > 10$ terindikasi ada masalah dengan multikolinearitas dan (5) *external validity*, menjamin bahwa semua indikator yang dibentuk dimasukkan ke dalam model.

B. Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau outer model. Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada t test atau C.R (critical ratio) yang diperoleh dari proses bootstrapping atau resampling method.

Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R^2

dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif

Analisis yang menggunakan sampel kecil atau kurang dari ketentuan pengujian SEM (misalkan jumlah sampel atau data kurang dari persyaratan SEM minimal, yaitu 5–10 kali jumlah indikator) sebaiknya menggunakan PLS karena SEM sangat sensitif dengan besarnya sampel. SEM dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* efektif untuk sampel berkisar 150–400 responden. Teknik *Generalized Least Squares Estimation (GLSE)* dapat digunakan pada sampel berkisar 200–500. Hubungan indikator dengan konstruk yang melibatkan unsur formatif atau kombinasinya dengan unsur refleksif sebaiknya menggunakan PLS karena dalam PLS dapat menganalisis hubungan konstruk dengan formatif dan refleksif atau kombinasi dari keduanya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kebun Kalisanen Jember awalnya merupakan kebun milik Belanda tepatnya pada sebelum tahun 1958. Kemudian, pada tahun 1971 terjadi penggabungan diantara dua kebun yaitu Kebun Kalisanen yang dimiliki oleh *NV. Landbouw Maatschappij Oud Djember* (LMOD) dengan Kebun Wonowiri yang dimiliki oleh *NV. Mayang Landen*. Berdasarkan Undang-Undang No. 86 tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia mengadakan Nasionalisasi terhadap perkebunan milik Belanda di tahun 1958. Perkebunan milik Belanda yang dinasionalisasi oleh Republik Indonesia diberi nama Pusat Perkebunan Negara (Baru), sedangkan perkebunan lain yang pernah dibawah penguasaan Jepang diberi nama Pusat Perkebunan Negara (Lama).

Tahun 1962 PPN lama dan baru diintegrasikan menjadi Pusat Perkebunan Negara (PPN), dan di tahun 1963 PPN yang berada di wilayah Jawa Timur direorganisasi menjadi Perusahaan Perkebunan Aneka Tanaman XI dan XII (Antan XI dan XII) dan Perusahaan Perkebunan Karet XV dan XVI (PPN XV dan XVI) tahun 1968. Kemudian, PPN XI dan PPN Karet XV direorganisasi lagi menjadi Perusahaan Negara Perkebunan XXIII (PNP XXIII), PPN XII dan PPN Karet XVI juga direorganisasi menjadi Perusahaan Perkebunan Negara XXVI (PPN XXVI).

PNP kemudian berubah bentuk badan hukumnya menjadi Perusahaan

Perseroan (Persero). Perubahan ini berdasarkan atas Peraturan Pemerintah No. 64 tahun 1971 dengan akta notaris GHS Loemban Tobing SH. Sehingga pada tanggal 31 Agustus tahun 1972 berdirilah Persero PTP XXVI.

Kebun Kalisanen Jember selanjutnya mengikuti restrukturisasi dalam lingkungan PTP Nusantara XII (Persero) berdasarkan PPRI No. 17 tahun 1996 pada tanggal 28 Februari 1996 dengan Akta Notaris Harun Kamil, SH No. 45 tanggal 11 Maret 1996. Dengan demikian Kebun Kalisanen Jember merupakan unit dari 32 unit produksi yang dikelola oleh PTP Nusantara XII yang berkedudukan di Jalan Rajawali No. 44 Surabaya.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi Perusahaan

“Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan”

4.1.2.2 Misi Perusahaan

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *good corporate governance*
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan

stakeholders lainnya.

4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi dan personalia PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember yaitu:

1. Kebun Kalisanen diketuai oleh seorang Manajer yang bertanggung jawab terhadap Direksi dalam tugas pengolahan budidaya tanaman untuk menghasilkan produksi dan sarana produksi sesuai dengan pembukuan kuantitas dan kualitas.
2. Dalam kegiatan sehari – harinya dibantu oleh Wakil Manajer, Ass.tan, Astekpol, dan Ass. AKU.
3. Untuk kegiatan sehari-harinya, Astan dan Astekpol dibantu oleh Mandor Kepala, Mandor, dan Pembantu Mandor.
4. Dalam bidang kesehatan dijabat oleh seorang Mantri Kesehatan dan Pembantu Kesehatan.
5. Dalam Bidang Keamanan dilaksanakan oleh Danton Keamanan yang mengkoordinir keamanan-keamanan di Afdeling (Satpam, Hansip dan Waker).

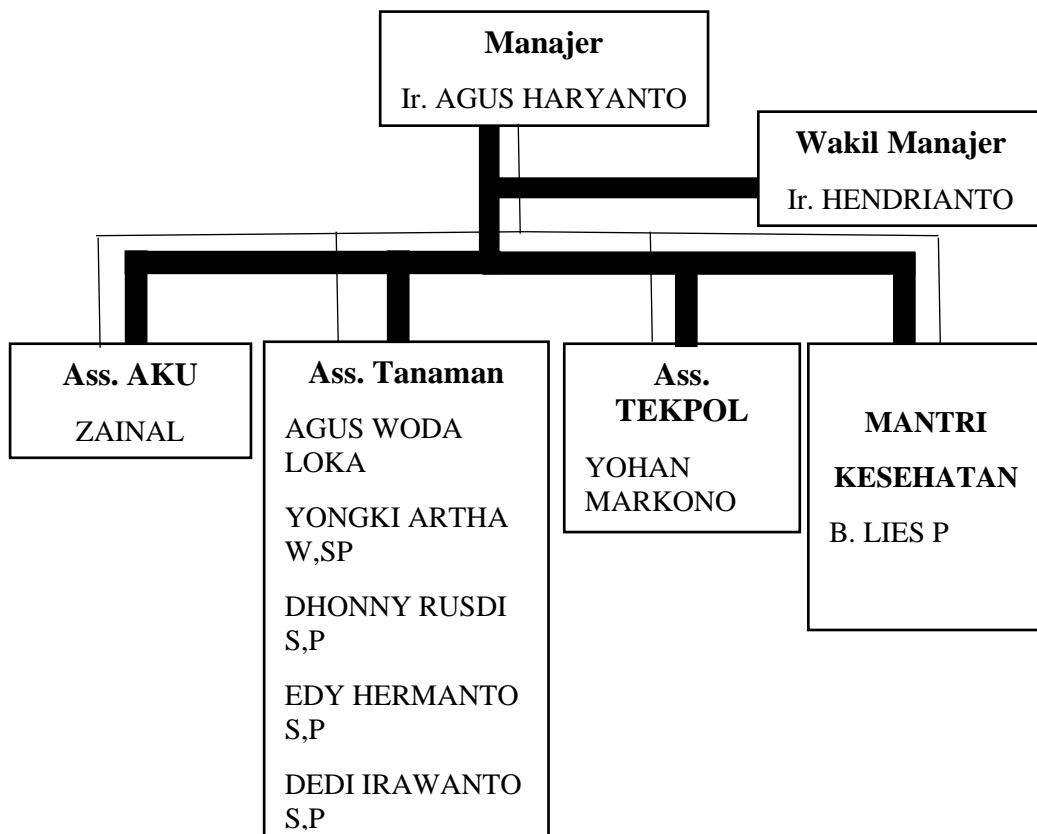
Sistem ketenagakerjaan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dikelompokkan menjadi empat yaitu sebagai berikut:



1. Karyawan golongan IIIA-IVD

2. Karyawan Golongan IB-IIID
3. Karyawan Golongan IA
4. Karyawan Musiman

Dalam pengelolaan kebun juga melibatkan tenaga-tenaga dari kebun sendiri dan dari Desa sekitar yang jumlahnya mencapai \pm 70% dari kebutuhan tenaga, sehingga keberadaan kebun menunjang program Pemerintah untuk peyerapan tenaga kerja dan memperkecil pengangguran.

Seperti organisasi pada umumnya yaitu PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember memiliki struktur organisasi yang dibentuk untuk saling terkoordinir antara bagian atau departemen satu dengan lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara tahun 2022 yaitu:



-  = Garis Kommando
 = Garis Pembinaan

4.1.4 Lokasi Perusahaan

1. Nama Instansi : PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen
2. Alamat : Jl. Gajah Mada No. 249 Jember
3. Letak
 - a. Desa : Curahtakir, Sanenrejo, Curahnongko, Wonosari
 - b. Kecamatan : Tempurejo
 - c. Kawedanan : Mayang
 - d. Kabupaten : Jember
 - e. Provinsi : Jawa Timur
4. Batas – Batas
 - a. Utara : Bagian Baging Onjur (Kebun Glantangan)
 - b. Selatan : Desa Curahnongko
 - c. Barat : Desa Wonoasri
 - d. Timur : Desa Curahtakir, Sanen Rejo
5. Jarak : \pm 30 Km dari Kota Jember

4.1.5 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di sekitar perkebunan dibangun dengan tujuan kesejahteraan karyawan dan penduduk sekitar. Adapun sarana yang ada di sekitar Kebun Kalisanen yaitu :

1. Sarana Pendidikan seperti Taman Kanak – Kanak dan Sekolah Dasar
2. Sarana ibadah dan surau.
3. Sarana olahraga berupa Lapangan Sepak Bola, Lapangan Tenis, Lapangan Voli, Lapangan Bulu Tangkis, dan Tenis Meja.
4. Sarana Kesehatan Balai Pengobatan.
5. Perumahan Emplasemen.
6. PLN.

4.1.6 Jaminan Sosial Karyawan

1. Ikut serta dalam program JAMSOSTEK.
2. Menjadi anggota Koperasi.

4.1.7 Organisasi Karyawan

1. Serikat Pekerja Perkebunan (SP Bun)
2. Forum kemitraan Polisi Masyarakat (FKPM)

4.1.8 Status Kepemilikan Tanah

Hak Guna Usaha kepemilikan tanah Kebun Kalisanen No. SK.64/HGU/DA/1996 tanggal 29 November 1986, berlaku mulai tanggal 18 Agustus 1986 sd. Tahun 2011 dengan luas 2.709,49 Ha. (penerbitan SK baru masih dalam penyelesaian)

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

Terdapat 100 sampel atau responden pada penelitian ini. Karakteristik dari responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, dan posisi jabatan. Adapun hasil analisis karakteristik responden akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – laki	78	78%
2	Perempuan	22	22%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember memiliki jumlah laki – laki lebih banyak dibandingkan perempuan dengan persentase laki – laki sejumlah 78% dan perempuan 22%.

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

No	Posisi Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1	Krani I Bid Aku	1	1%
2	Asisten Tata Kelola dan Umum	2	2%
3	Karyawan Administrasi	4	4%
4	Karyawan produksi	93	93%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak dari urutan awal sampai akhir adalah Karyawan Produksi, Karyawan Administrasi, Asisten Tata Kelola dan Umum, dan yang terakhir adalah Krani I Bid Aku. Hal ini dikarenakan peneliti menyebarkan kuisisioner terbanyak pada

bagian Karyawan Produksi karena tujuan dari penelitian ini sangat berhubungan dengan bagian produksi.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variable penelitian yaitu mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yang diinterpretasikan dalam frekuensi jawaban dari responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden atau angka persentase terhadap item – item variabel. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Faktor Produksi (X2), Produktivitas Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Berikut ini merupakan deskripsi jawaban responden berdasarkan pengelompokan tiap variabel yaitu:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	18	18	61	61	21	21	100	100	4,03
2	0	0	0	0	24	24	58	58	18	18	100	100	3,94
3	0	0	0	0	7	7	68	68	25	25	100	100	4,18
4	0	0	0	0	23	23	57	57	20	20	100	100	3,97
5	0	0	0	0	17	17	58	58	25	25	100	100	4,08
Mean													4,04

Berdasarkan tabel 4.3 mayoritas responden menjawab sangat setuju pada item nomor 3 dan paling sedikit yaitu item nomor 4. Dilanjutkan dengan jawaban setuju terbanyak dari responden yaitu pada item nomor 1 dan paling sedikit pada item nomor 4. Kemudian jawaban netral terbanyak pada item nomor 2, dan paling sedikit pada item nomor 3.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Produksi (X2)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Produksi (X2)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	3	3	10	10	73	73	14	14	100	100	3,98
2	0	0	1	1	11	11	64	64	24	24	100	100	4,11
3	0	0	2	2	9	9	71	71	18	18	100	100	4,05
4	0	0	0	0	16	16	67	67	17	17	100	100	4,01
5	0	0	2	2	14	14	62	62	22	22	100	100	4,04
Mean													4,04

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas responden menjawab sangat setuju pada item nomor 2 dan paling sedikit yaitu item nomor 1. Dilanjutkan dengan jawaban setuju terbanyak dari responden yaitu pada item nomor 1 dan paling sedikit pada item nomor 5. Jawaban netral terbanyak terdapat pada item nomor 4 dan paling sedikit pada item nomor 3. Kemudian, jawaban tidak setuju

terbanyak pada item nomor 1, dan paling sedikit pada item nomor 2.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	2	5	5	81	81	12	12	100	100	4,03
2	0	0	1	1	22	22	62	62	15	15	100	100	3,91
3	0	0	0	0	13	13	70	70	17	17	100	100	4,04
4	0	0	0	0	9	9	74	74	17	17	100	100	4,08
5	0	0	0	0	10	10	71	71	19	19	100	100	4,09
6	0	0	0	0	10	10	70	70	20	20	100	100	4,1
Mean												4,04	

Berdasarkan tabel 4.5 mayoritas responden menjawab sangat setuju pada item nomor 6 dan paling sedikit yaitu item nomor 1. Dilanjutkan dengan jawaban setuju terbanyak dari responden yaitu pada item nomor 4 dan paling sedikit pada item nomor 2. Jawaban netral terbanyak yaitu pada item nomor 2 dan paling sedikit pada item nomor 1. Kemudian, jawaban tidak setuju ditemukan pada item nomor 1 dan 2.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	3	3	3	3	68	68	26	26	100	100	4,17
2	1	1	5	5	14	14	39	39	41	41	100	100	4,14
3	0	0	1	1	23	23	52	52	24	24	100	100	3,99
4	1	1	2	2	6	6	63	63	28	28	100	100	4,15
5	2	2	1	1	6	6	51	51	40	40	100	100	4,26
6	0	0	1	1	18	18	63	63	18	18	100	100	3,98
7	0	0	0	0	7	7	70	70	23	23	100	100	4,16
8	1	1	4	4	21	21	54	54	20	20	100	100	3,88
9	2	2	2	2	19	19	54	54	23	23	100	100	3,94
10	1	1	2	2	9	9	68	68	20	20	100	100	4,04
Mean													4,07

Berdasarkan tabel 4.6 mayoritas responden menjawab sangat setuju pada item nomor 4 dan paling sedikit yaitu item nomor 6. Dilanjutkan dengan jawaban setuju terbanyak dari responden yaitu pada item nomor 1 dan 10, dan paling sedikit pada item nomor 39. Jawaban netral terbanyak yaitu pada item nomor 3 dan paling sedikit pada item nomor 1. Kemudian, jawaban tidak setuju

terbanyak pada item nomor 2 dan paling sedikit yaitu item nomor 3,5, dan 6. Jawaban sangat tidak setuju paling banyak pada item nomor 5, dan 9, dan paling sedikit pada item nomor 2,4,8, dan 10.

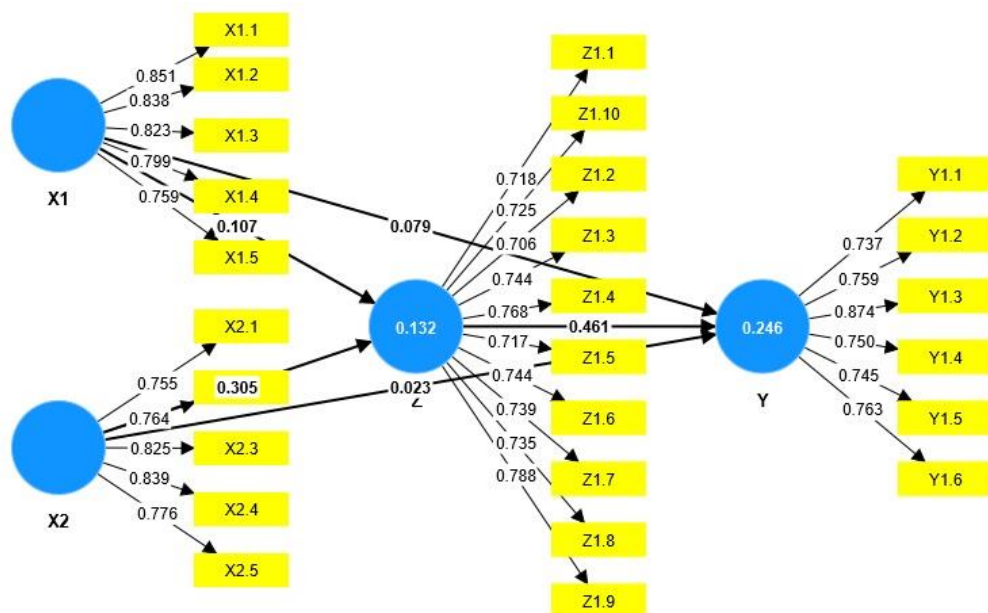
4.4 Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis Uji *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Faktor Produksi (X2), Produktivitas Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z).

4.4.1 Outer Model

Gambar 4.1

Hasil Output PLS Algorithm



Sumber: Smart PLS 2023

Gambar diatas merupakan output dari PLS algorithm, dan gambar diatas menyajikan data dari nilai *loading factor*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* dengan tujuan mengetahui signifikansi kelayakan dari

suatu penelitian. Gambar tersebut mengindikasikan bahwa semua indikator pembentuk dari variabel disiplin kerja, faktor produksi, produktivitas kerja, dan motivasi kerja sudah valid dan terdapat keterkaitan yang baik antara indikator dengan masing – masing konstruk dari nilai *loading factor* konstruk yang diatas 0.70. Melalui gambar 4.1 maka didapati nilai sebagai berikut:

Tabel 4.7

Validitas dan Realibilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.868	0.877	0.897	0.556
Faktor Produksi	0.880	0.924	0.906	0.618
Motivasi Kerja	0.918	0.936	0.929	0.569
Produktivitas Kerja	0.834	0.852	0.876	0.542

Sumber: Smart PLS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh *cronbach's alpha* dan *composite reliability* indikator dan komposit sudah memenuhi kriteria dengan hasil realibilitas komposit (*rho_c*) lebih dari 0.6 dan realibilitas indikator lebih dari 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan reliabel. Kemudian nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diatas 0.5, artinya suatu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator – indikatornya dalam rata -rata. Agar lebih valid, maka disajikan hasil uji validitas berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Disiplin Kerja (X1)			
1	X1.1		0.851	Valid
2	X1.2		0.838	Valid
3	X1.3		0.823	Valid
4	X1.4		0.799	Valid
5	X1.5		0.759	Valid
B	Produktivitas Kerja (X2)			
1	X2.1		0.755	Valid
2	X2.2		0.764	Valid
3	X2.3		0.825	Valid
4	X2.4		0.839	Valid
5	X2.5		0.776	Valid
C	Produktivitas Kerja (Y)			
1	Y1.1		0.737	Valid
2	Y1.2		0.759	Valid
3	Y1.3		0.874	Valid
4	Y1.4		0.750	Valid
5	Y1.5		0.745	Valid
6	Y1.6		0.763	Valid
D	Motivasi Kerja (Z)			
1	Z1.1		0.718	Valid
2	Z1.2		0.706	Valid
3	Z1.3		0.744	Valid
4	Z1.4		0.768	Valid
5	Z1.5		0.717	Valid
6	Z1.6		0.744	Valid
7	Z1.7		0.739	Valid
8	Z1.8		0.735	Valid
9	Z1.9		0.788	Valid
10	Z1.10		0.725	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui nilai koefisien terhadap masing –

masing variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Faktor Produksi (X2), Produktivitas Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Dari tabel tersebut semua item pada variabel dikatakan valid karena menunjukkan angka diatas 0,70.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* dilakukan digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-Square* dari model penelitian.

1. Perhitungan *R-Square*

Hasil dari *R-Square* pada pengujian *smartPLS* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.232	0.217
Produktivitas Kerja	0.252	0.229

Sumber: Smart PLS 2023

Dari tabel 4.9 menunjukkan *R-Square* Motivasi Kerja memiliki nilai 0,232 atau 23,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja yang mampu dijelaskan yakni sebesar 23,2%, sedangkan sisanya yaitu 76,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian *R-Square* variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai 0,252 atau 25,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja yang mampu dijelaskan sebesar 25,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian.

2. Perhitungan *Goodness of Fit*

Hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.101	0.101
d_ ULS	4.453	4.453
d_ G	2.138	2.138
Chi-square	980.642	980.642
NFI	0.557	0.557

Sumber: *smartPLS* 2023

Berdasarkan hasil perhitungan *Goodnes of Fit* diperoleh nilai SMSR (*Standardized Root Mean Square*) sama dengan 0,10. Hal tersebut berarti bahwa telah memenuhi kriteria model fit dengan data.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil dari uji *bootstrapping* dengan melihat hasil dari *path coefficients* dan dipaparkan dalam tabel di bawah:

Tabel 4.11

Hasil Path coefficients

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.461	0.462	0.112	4.114	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja > Produktivitas Kerja	0.288	0.321	0.104	2.776	0.007	Signifikan
Faktor Produksi > Produktivitas Kerja	0.233	0.254	0.095	2.451	0.016	Signifikan

Disiplin Kerja > Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.053	0.057	0.038	1.409	0.162	Tidak signifikan
Faktor Produksi > Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.141	0.154	0.067	2.108	0.035	Signifikan

Sumber: *smartPLS* 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.11, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII dari nilai *P values* sebesar 0,007 dan *T Statistics* sebesar 2,776 (lebih besar dari 1,96). Maka hipotesis pertama diterima.
2. Variabel Faktor Produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII dari nilai *P values* sebesar 0,016 dan *T Statistics* sebesar 2,451 (lebih besar dari 1,96). Maka hipotesis kedua diterima.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII dari nilai *P Values* sebesar 0,000 dan *T Statistics* sebesar 4,114 (lebih besar dari 1,96). Maka hipotesis ketiga diterima
4. Variabel Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan

Nusantara XII dari nilai *P Values* sebesar 0,162 dan *T Statistics* sebesar 1,409. Maka hipotesis keempat ditolak.

5. Variabel Motivasi Kerja memediasi pengaruh variabel Faktor Produksi terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII dari nilai *P Values* sebesar 0,035 dan *T Statistics* sebesar 2,108. Maka hipotesis kelima diterima.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, faktor produksi terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi, dan faktor produksi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember.

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil olah data dengan menggunakan PLS yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P Value* 0,007. Dari hasil tersebut artinya yaitu semakin tinggi disiplin kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember, maka hasil dari produktivitas kerjanya juga semakin meningkat. Dari hasil tersebut, maka hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian lain yang menyatakan bahwa rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Ariani et al., 2020). Begitu juga dengan penelitian lain menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Samahati, 2020).

Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan berarti apabila terdapat karyawan lain yang melakukan kesalahan dan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, hendaklah karyawan lain untuk menegurnya. Hal tersebut sesuai dengan ajaran disiplin kerja berdasarkan perspektif islam yang dijelaskan pada ayat berikut :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (سورة : العصر)

Artinya :

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”. (Q.S. Al – Asr : 3).

Ayat tersebut merupakan lanjutan dari Q.S. Al Asr ayat 2 yang berbunyi *“Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian”*, kemudian diasambung oleh ayat tersebut. Berarti barangsiapa tidak saling menasihati dalam hal kebajikan, misal terdapat karyawan yang melihat rekan kerjanya berbuat kecurangan dan dibiarkan, maka dia termasuk dalam golongan seseorang yang dalam kerugian. Oleh sebab itu, hendaklah semua manusia menaati aturan yang berlaku dimanapun dia berada, seperti di tempat kerja, Lembaga

Pendidikan, sekolah, dan lain sebagainya sebagai bentuk dari disiplin kerja.

4.5.2 Pengaruh Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil olah data dengan menggunakan PLS yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai P Value 0,016. Dari hasil tersebut artinya yaitu semakin tersedianya faktor produksi dalam PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember, maka hasil dari produktivitas kerjanya juga semakin meningkat. Dari hasil tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu faktor produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian lain yang menyatakan bahwa faktor produksi yaitu modal, bahan baku, dan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Mariatun, 2016). Begitu juga dengan penelitian lain menyatakan bahwa faktor produksi yaitu kebersihan, penerangan, dan peralatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (DJ, 2018).

Faktor – faktor produksi adalah semua faktor yang terdapat dalam kegiatan produksi mulai dari modal, bahan baku, dan tenaga kerja. Faktor produksi dalam islam dijelaskan dalam ayat berikut :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ ۗ وَهُوَ

بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (سورة: البقرة)

Artinya :

“Dialah (Allah) yang menciptakan segala apa yang ada di bumi untukmu kemudian Dia menuju ke langit, lalu Dia menyempurnakannya menjadi tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu”. (Q.S. Al – Baqarah : 29).

Dari ayat di atas, dapat diketahui bahwa segala yang diciptakan oleh Allah S.W.T memang untuk kehidupan manusia. Dalam artian, seluruh alam semesta yang terdiri dari tanah, tumbuhan, hewan, dan lain sebagainya boleh digunakan oleh manusia sebagai sumber kehidupan. Juga bisa digunakan untuk modal atau bahan baku melakukan pekerjaan dengan cara mengelolanya selagi tidak merusak kelestarian alam dan mengganggu kehidupan makhluk hidup lainnya

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil olah data dengan menggunakan PLS yaitu variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai P Value 0,000. Dari hasil tersebut artinya yaitu motivasi kerja dalam PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember berhubungan dengan hasil dari produktivitas kerjanya. Dari hasil tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil dari penelitian lain yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Nangoy et al., 2020). Namun, sama dengan hasil penelitian lain menyatakan bahwa Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi bila perusahaan menginginkan setiap karyawannya memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Nurnaningsih & Tabe, 2019).

Allah S.W.T menjanjikan sesuatu bagi hambanya untuk memotivasi dalam mengerjakan kebajikan, yang mana dijelaskan dalam ayat berikut :

وَمَنْ يُفْنِتْ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا (سورة:

الاهزاب)

Artinya :

“Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya”. (Q.S. Al – Ahzab : 31).

Firman Allah S.W.T melalui ayat diatas, menegaskan bahwa barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka Allah S.W.T akan memberikan pahala dua kali lipat dan akan disediakan rezeki yang mulia bagi orang tersebut. Penerapan dari ayat ini biasanya ditemui pada beberapa perusahaan atau organisasi yang baik dan menyejahterakan para anggotanya yang sudah bekerja dengan giat dan baik. Para anggota, pegawai, atau karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan melebihi target akan diberikan imbalan berupa hadiah, insentif, dan lain sebagainya oleh manajer atau atasannya.

4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil olah data dengan menggunakan PLS yaitu variabel Motivasi Kerja tidak dapat memediasi antara pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P Value* 0,162. Dari hasil tersebut artinya

yaitu motivasi kerja bukan variabel mediasi (variabel yang mempengaruhi secara langsung/tidak langsung hubungan X1 dan Y). Sehingga, dengan ada atau tidaknya motivasi kerja, pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember tetap mempertahankan disiplin kerjanya untuk mengoptimalkan produktivitas kerja. Dari hasil tersebut, maka hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Wirawan Adhie Pamungkas et al., 2022). Namun, berbeda dari hasil penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto, 2021).

Dalam sebuah hadits Nabi bersabda “Berikanlah upah/gaji pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah:Infirad) yang menjadi dalil bahwa pemimpin harus memperhatikan hak – hak bawahannya (Diana, 2011). Hal ini juga menegaskan tentang perlunya memberikan motivasi kerja berupa upah atau gaji secepat mungkin kepada karyawan atau pegawai yang telah melakukan pekerjaannya, karena apabila tidak dilakukan, maka para karyawan atau pegawai akan kurang termotivasi dalam bekerja

4.5.5 Pengaruh Faktor Produksi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil olah data dengan menggunakan PLS yaitu variabel Motivasi Kerja

tidak dapat memediasi antara pengaruh variabel Faktor Produksi terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P Value* 0,035. Dari hasil tersebut artinya yaitu motivasi kerja merupakan variabel mediasi (variabel yang mempengaruhi secara langsung/tidak langsung hubungan X2 dan Y). Sehingga, dengan ada atau tidaknya motivasi kerja, PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember tetap menyediakan dan mengontrol faktor produksi yang tersedia di dalamnya demi mengoptimalkan hasil produktivitas kerjanya. Dari hasil tersebut, maka hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh faktor produksi terhadap produktivitas kerja diterima. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil dari penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja (Devi Nurya Yuliyanti et al., 2021).

Seseorang yang selalu bekerja dan produktif akan diberikan balasan dan diperlihatkan oleh Allah S.W.T atas apa yang telah dikerjakan. Hal tersebut dijelaskan dalam ayat berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْجِدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُوْنَ (سورة: التوبة)

Artinya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata,

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At – Taubah: 105).

Dari ayat tersebut, Allah S.W.T secara terang – terangan memerintahkan para hambanya untuk bekerja. Secara tidak langsung tersirat sebuah pesan agar kita harus bekerja atau menjalani kegiatan yang produktif. Karena, apapun yang telah kita kerjakan, baik hal yang kecil atau besar, bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, semuanya akan diperlihatkan dan diberitakan oleh Allah S.W.T kembali ke diri Kita. Jadi, apabila kita bermalas – malasan dalam bekerja, tidak semangat, maka hal itulah yang akan diperlihatkan kembali oleh Allah S.W.T kepada kita.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain – lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Disiplin Kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember sudah cukup baik dan perlu dipertahankan ke depannya demi menjaga konsistensi bahkan peningkatan dari hasil produktivitasnya.
2. Faktor Produksi yang terdapat pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember sudah tersedia dengan baik dan cukup lengkap. Meskipun beberapa fasilitas dan peralatan yang belum diperbaharui, namun hal tersebut tidak berdampak banyak terhadap produktivitas kerjanya.
3. Motivasi kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember sudah cukup baik. Motivasi kerja tersebut perlu diperhatikan setiap waktu atau periode terhadap karyawan, karena dapat meningkatkan stimulus bekerjanya menjadi lebih semangat dan giat dalam menjalankan tugas – tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan, maka peneliti memiliki saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember diharapkan

selalu memperhatikan disiplin kerja karyawannya, meningkatkan jumlah dan memperbarui faktor produksi yang meliputi fasilitas, peralatan, dan lain sebagainya demi hasil dari produktivitas kerja yang stabil bahkan cenderung meningkat di setiap periodenya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih luas tentang disiplin kerja, faktor produksi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Diharapkan juga untuk menambahkan atau menggabungkan dengan variabel lain dengan tujuan dapat menambah hasil dan pengetahuan baru yang lebih variative, juga dapat memperbaiki dan menambahkan semua kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilian, Muh., Nujum, S., Arfah, A., Purnama, H. R., & Arif, Muh. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Pekerja Tekstil di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Perusahaan Ugis T-Shirt). *Economic Student*, 5, 30–36.
- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 459–467.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9, 480–493.
- Barlian, E. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (p. 178). SUKABINA PRESS.
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Dan Perkantoran*, 10, 81–93.
- Devi Nurya Yuliyanti, Siti Maryam, & Ida Aryati. (2021). Motivasi Memediasi Kedisiplinan, Kemampuan, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Koperasi Industri Batur Jaya Ceper. *Jurnal Edunomika*, 5(2), 934–940.
- Diana, I. N. (2011). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan Islami di UIN Maliki Malang. *Jurnal Ulul Albab*, 12, 15–30.
- DJ, Y. R. (2018). Pengaruh Faktor Kebersihan, Penerangan dan Peralatan Produksi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sinar Badja Electric di Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, III, 815–822.

- Firdaus, A., Disman, & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Jurnal Strategic Management*, 5, 1–17.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Iswara, W. (2008). Pendekatan, Jenis, dan Metode Penelitian Pendidikan. In *Kompetensi Penelitan dan Pengembangan 05-B1* (p. 55). Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Management and Business*, 1, 405–424.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 35–54.
- Lawrence R. Jauch; William F. Glueck. (1998). *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan* (tiga). Erlangga.
- Mahsun, M., Asnawi, N., Djakfar, M., Idrus, S. Al, & Almanshur, F. (2022). Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia. *Journal of Administrative Science*, 3, 152–167.
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana Konflik Pekerjaan Keluarga Dapat Membahayakan Kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 22–37.

- Mariatun, I. L. (2016). Faktor Produksi Untuk Meningkatkan Produktivitas Home Industri Krupuk Terung & Blunyo di Desa Junganyar Kecamatan Socah Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1, 154–164.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16, 40–59.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Salemba Empat.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 8, 282–291.
- Nason, & Astuti, T. B. (2012). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1, 103–261.
- Ningrum, S. W., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Hasil Produksi Kue Bakpia di Dusun Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, 168–172.
- Nurnaningsih, & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TELKOM Tbk Cabang Makassar. *Journal Economic And Business of Islam*, 4, 92–109.
- Pudihastuti, F., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 162–174.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Penelitian Data Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, smartPLS, warpPIS, dan SPSS

- Untuk Jumlah Sampel Besar. *Industrial Engineering & Management Research*, 2, 216–217.
- Rahayu, S., & Mulya Sari, C. (2022). Pengaruh Kualitas Bahan Baku, Tenaga Kerja dan Modal Terhadap Tingkat Produksi Industri Kerupuk Rejo Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, 2560–2570.
- Robbins, M. C. (2016). *MANAJEMEN* (C. G. Adi Maulana, Ed.; 13th ed.).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA MALANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 28–50.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO. *Jurnal EMBA*, 8, 351–360.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6, 1–14.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Pertama). GRAHA ILMU.
- Sugito Efendi, & Eko Hadi Hardiyanto. (2021). Analysis of The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance Through Motivation as Intervening Variabels. *Journal of Social Studies*, 2(1), 15–26.
- Suharyadi, & Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat.
- Sumarsan, T. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen* (2nd ed.). PT Indeks.

- Wijaya, V. H. P., Widiatry, Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Sains Dan Informatika*, 5, 128–137.
- Winardi, J. (2004). *MOTIVASI & PEMOTIVASIAN Dalam Manajemen* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, & Tiara Puspa. (2022). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Manajemen*, 12(2), 211–231.
- Zarliani, W. O. Al. (2020). Pengaruh Faktor-Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Usaha Tani Padi Sawah di Kelurahan Ngkari-Ngkari Kecamatan Bungi Kota Baubau. *Jurnal Sang Pencerah*, 6(2), 84–97.

Lampiran 1 (JURNAL BIMBINGAN)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510082
Nama : AHMAD THOLIB RIDHOLLOH
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH DISPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022/2023)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	25 Oktober 2022	Bimbingan Outline Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	7 Desember 2022	Bimbingan proposal skripsi (Bab I, II, dan 111)	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	12 Desember 2022	Perbalkan Proposal Skripsi (Bab 1, 11, dan 111)	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	19 Desember 2022	Perbalkan Proposal Skripsi Kedua	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	3 Januari 2023	Proposal Skripsi disetujui untuk diajukan seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

6	11 Januari 2023	Pengajuan Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dlkoreksi
7	13 Januari 2023	Penyetujuan Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dlkoreksi
8	17 Februari 2023	Bimbingan Revisi Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	6 April 2023	Bimbingan dan konsultasi BAB IV dan V	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	7 April 2023	Penyetujuan SKRIPSI untuk mendaftar sidang skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 7 April 2023
Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ahmad Tholib Ridholloh
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 13 September 2000
Alamat asal : Jl. PB. Sudirman XI/37 Lumajang
Alamat kos : Jl. Perum. Joyogrand I1-03 Malang
Telepon/HP : 087713425374
E-Mail : atholib251@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2012 : SDN Tompokersan 01 Lumajang
2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Sukodono Lumajang
2017 – 2019 : SMA Negeri 2 Lumajang

Lampiran 3

KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI”

(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023)

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam sejahtera untuk semua

Saya Ahmad Tholib Ridholloh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penelitian skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana, Saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden yang memberikan informasi mengenai penelitian Saya yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI” (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023)** dengan memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i hanya diperuntukkan kepentingan akademik dan dirahasiakan terhadap umum.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya



Ahmad Tholib Ridholloh

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Identitas diri Anda dengan mengisi biodata sebagai berikut :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

N (Netral) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. DISIPLIN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Selalu hadir ke kantor tepat waktu sesuai peraturan					
2	Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi secara tidak terduga					

3	Menaati dan menerapkan prosedur K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)					
4	Selalu memakai seragam sesuai yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Bertanggungjawab saat bekerja					

B. FAKTOR PRODUKSI

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jumlah tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan produksi					
2	Setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keahlian sesuai tugasnya					
3	Bahan baku untuk kegiatan produksi selalu tersedia					
4	Bahan bakar untuk penggunaan mesin selalu tersedia					
5	Adanya transportasi yang disediakan oleh perusahaan					

C. MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Mendapat upah sesuai dengan kesepakatan perusahaan					
2	Mendapat tunjangan dari perusahaan					
3	Merasa tenang saat bekerja dan aman dari gangguan pihak internal atau eksternal					
4	Mendapat kepastian karir dan promosi jabatan					
5	Mendapat jaminan ketika pensiun					
6	Mendapatkan peran dan kesempatan yang sama dalam tim kerja					
7	Bisa bekerjasama dalam tim kerja					
8	Mendapatkan pujian karena keberhasilan melakukan pekerjaan dari atasan					
9	Mendapatkan kenaikan pangkat/jabatan setiap beberapa periode tertentu					
10	Mendapatkan pelatihan dari perusahaan dan pihak eksternal yang bekerja sama dengan perusahaan					

D. PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Terdapat penetapan tujuan yang jelas dalam perusahaan					
2	Terdapat pembuatan rencana yang akan dilakukan oleh perusahaan dan para pegawai ke depannya					
3	Penggunaan bahan baku dan pengelolaan tenaga kerja oleh perusahaan berjalan efektif dan efisien					
4	Kualitas produk yang dihasilkan dari kegiatan produksi sangat baik					
5	Produk yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan keinginan pelanggan					
6	Produk yang diproduksi selalu mencukupi jumlah pesanan					

Lampiran 4

Data Kuisisioner Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	3	4	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	5	5	4
3	3	4	3	4
3	3	4	3	4
4	3	4	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
5	5	5	3	5
4	4	4	3	5
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
3	3	4	3	3
4	5	4	5	5
3	3	4	4	5
3	3	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
3	3	4	4	3
3	3	4	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	4	5
5	3	5	5	5
4	3	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	5
3	3	5	4	5
3	3	4	3	3
5	3	3	3	4
4	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4

5	5	4	5	5
4	5	5	4	5
4	3	3	3	3
3	3	4	3	3
3	3	5	3	3
4	5	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	4	3	3
4	3	5	3	3
5	5	4	5	5
5	4	5	3	4
5	3	4	3	4
3	3	3	3	4
5	5	5	4	4
4	4	4	5	5
3	4	4	3	3
4	5	5	5	5
4	4	5	4	4
5	5	5	5	3
3	3	4	3	3
3	3	3	3	3
5	5	3	5	5

Data Kuisisioner Faktor Produksi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	4	4
4	5	2	3	4
2	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	3	2
4	5	5	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
2	2	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	5	2	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
4	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
2	3	3	3	2
4	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
4	3	4	4	4
4	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	5	4	5	5
5	5	5	3	3
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	3
3	4	4	3	5
3	4	4	4	5
5	5	5	4	5
4	4	4	4	5
5	4	4	4	4
3	3	3	5	3
4	5	5	4	5
3	3	3	3	3
5	5	4	5	5
4	3	5	4	4
5	5	5	5	5
3	3	4	4	3
3	3	3	3	3
3	5	4	4	5
5	5	5	5	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4

5	5	5	5	5
3	4	4	3	3
4	4	4	5	4
3	3	3	3	4
5	5	5	5	4

Data Kuisisioner Motivasi Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
5	5	5	3	4	5	5	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	5	3	3	2	3	3
4	2	3	4	4	3	3	3	3	4
2	1	3	2	1	3	3	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	3	1	1	2	3	2	1	1
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	2	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	5	5	4	3	3
4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
4	2	3	4	4	4	4	5	2	3
2	2	4	2	2	3	4	2	2	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	3	4	5	3	4	4	4	4
5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	4	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	3	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	3	4	4	4	4
5	5	3	4	5	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	3	4	5	4	5	4	4	5
4	3	4	5	5	5	5	4	4	5
5	3	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	4	5	5	4	5

Data Kuisiner Produktivitas Kerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
2	3	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5
2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	3
4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5

4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	4
4	5	5	5	5	5

Lampiran 5

Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.868	0.877	0.897	0.556
Faktor Produksi	0.880	0.924	0.906	0.618
Motivasi Kerja	0.918	0.936	0.929	0.569
Produktivitas Kerja	0.834	0.852	0.876	0.542

Lampiran 6

Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Disiplin Kerja (X1)			
1	X1.1		0.851	Valid
2	X1.2		0.838	Valid
3	X1.3		0.823	Valid
4	X1.4		0.799	Valid
5	X1.5		0.759	Valid
B	Produktivitas Kerja (X2)			
1	X2.1		0.755	Valid
2	X2.2		0.764	Valid
3	X2.3		0.825	Valid
4	X2.4		0.839	Valid
5	X2.5		0.776	Valid

C	Produktivitas Kerja (Y)		
1	Y1.1	0.737	Valid
2	Y1.2	0.759	Valid
3	Y1.3	0.874	Valid
4	Y1.4	0.750	Valid
5	Y1.5	0.745	Valid
6	Y1.6	0.763	Valid
D	Motivasi Kerja (Z)		
1	Z1.1	0.718	Valid
2	Z1.2	0.706	Valid
3	Z1.3	0.744	Valid
4	Z1.4	0.768	Valid
5	Z1.5	0.717	Valid
6	Z1.6	0.744	Valid
7	Z1.7	0.739	Valid
8	Z1.8	0.735	Valid
9	Z1.9	0.788	Valid
10	Z1.10	0.725	Valid

Lampiran 7

Hasil *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.232	0.217
Produktivitas Kerja	0.252	0.229

Lampiran 8

Hasil *Goodness of Fit*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.101	0.101
d_ULS	4.453	4.453
d_G	2.138	2.138
Chi-square	980.642	980.642
NFI	0.557	0.557

Lampiran 9

Hasil *Path Coeffitients*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.461	0.462	0.112	4.114	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja > Produktivitas Kerja	0.288	0.321	0.104	2.776	0.007	Signifikan
Faktor Produksi > Produktivitas Kerja	0.233	0.254	0.095	2.451	0.016	Signifikan
Disiplin Kerja > Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.053	0.057	0.038	1.409	0.162	Tidak signifikan
Faktor Produksi > Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0.141	0.154	0.067	2.108	0.035	Signifikan

Lampiran 10



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : AHMAD THOLIB RIDHOLLOH
NIM : 19510082
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR PRODUKSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	9%	4%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 April 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M