

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini dibutuhkan sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas untuk bisa menjalankan organisasi dengan baik. Suatu organisasi mampu beroperasi secara efisien apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berfungsi secara optimal dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Aspek- aspek ini juga memiliki dampak signifikan terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk merawat, menjaga, dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. (Ardansyah et al., 2022)

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci yang berpengaruh pada pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif cenderung mencapai tingkat laba yang lebih tinggi dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif. Sutrisno dalam (Kurniawan, 2018) mendefinisikan produktivitas secara umum sebagai hubungan antara keluaran (baik berupa barang atau jasa) dengan masukan (seperti tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas menjadi ukuran efisiensi dalam produksi, diukur melalui perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Tenaga kerja sering kali menjadi batasan pada masukan, sementara keluaran diukur dalam berbagai

satuan fisik, bentuk, dan nilai. Konsep motivasi, seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam (Sutrisno, 2014), merupakan pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja individu, mendorong mereka untuk bekerja secara efektif, serta berintegrasi dalam upaya mereka untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Gea et al., 2024)

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan dalam berbagai aktivitas produksi, terutama di sektor pertanian yang menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat di banyak daerah pedesaan di Indonesia.

Berikut adalah persentase jenis pekerjaan di Desa Tapung Jaya :

Tabel 1. 1. Jenis Pekerjaan Di Desa Tapung Jaya

Jenis Pekerjaan	Persentase (%)	Jumlah Penduduk
Petani	60.69	735
Buruh Pabrik	3.38	41
Peternak	14.36	174
Tukang Kayu	0.24	3
Tukang Jahit	12.11	10
Polri	0.16	2
PNS	2.97	36
Pegawai Swasta	5.11	62
Wiraswasta/Pedagang	9.16	111
Dokter Swasta	0.16	2
Bidan Swasta	2.89	35
TOTAL	100%	1211

Sumber : Kantor Desa Tapung Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 pekerjaan terbanyak di Desa Tapung Jaya adalah petani kelapa sawit. Berikut adalah data perkembangan jumlah petani sawit setiap tahunnya di Desa Tapung Jaya:

Tabel 1. 2. Data Perkembangan Jumlah Petani Sawit Di Desa Tapung Jaya

Tahun	Jumlah	Persentase
2020	578	-
2021	596	3.11 %
2022	621	4.19 %
2023	652	4.99 %
2024	703	7.82 %
2025	735	4.55 %

Sumber : Kantor Desa Tapung Jaya

Berdasarkan data 1.2 dapat diketahui bahwa pada 2021 naik 3,11% menjadi 596 petani, diikuti kenaikan 4,19% pada 2022 mencapai 621 petani, kemudian 4,99% pada 2023 hingga 652 petani, lonjakan tertinggi 7,82% pada 2024 menjadi 703 petani, dan terakhir moderat 4,55% pada 2025 ke 735 petani. Jumlah perkembangan petani sawit di Desa Tapung Jaya meningkat pada setiap tahunnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar wilayah desa merupakan areal pertanian perkebunan kelapa sawit yang menjadi sumber penghidupan utama masyarakat. Petani kelapa sawit tidak hanya mengusahakan lahan sebagai sumber penghasilan utama, tetapi juga memegang peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi warga desa secara luas. Pertanian kelapa sawit, sebagai salah satu komoditas strategis dan sumber penghidupan petani di Desa Tapung Jaya, sangat bergantung pada produktivitas kerja petani dalam mengelola tanamannya. Produktivitas yang optimal tidak hanya menjamin tersedianya hasil panen yang berlimpah, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani serta daya saing produk di pasar lokal maupun nasional. Sistem pengelolaan lahan kelapa sawit yang umumnya luas dan menghasilkan panen rutin setiap minggu menjadikan pekerjaan ini dominan dan berkelanjutan (Ridha, 2024).

Selain menjadi pekerjaan utama, keberadaan petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya juga berdampak pada aktivitas ekonomi lain dalam komunitas, seperti buruh tani, pedagang, dan pekerjaan swasta yang mendukung kebutuhan sehari-hari petani. Pekerjaan lain seperti buruh pabrik, pegawai negeri, dan aparat keamanan juga ada, namun dengan proporsi yang jauh lebih kecil dibandingkan petani kelapa sawit. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja petani kelapa sawit menjadi hal yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak (Qulub & Ilhami, 2024).

Produktivitas kerja sendiri tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis, pengalaman, atau sarana produksi yang memadai, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku yang melekat pada individu, seperti motivasi kerja dan kedisiplinan kerja (Doa et al., 2023).

Hasil wawancara dengan beberapa petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya menunjukkan bahwa terdapat penurunan produktivitas yang mereka alami saat ini. Hal ini dipengaruhi oleh faktor pendapatan yang tidak sesuai dengan harapan dan pengeluaran yang semakin meningkat. Banyak petani merasa hasil yang diperoleh dari panen tidak sebanding dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk pemeliharaan tanaman, pupuk, dan kebutuhan harian keluarga. Ketidakseimbangan ini menyebabkan mereka mengalami tekanan ekonomi yang cukup berat, sehingga menurunkan semangat dan motivasi untuk mengelola kebun secara maksimal. Akibatnya, perawatan tanaman menjadi kurang optimal, mulai dari pengendalian hama, pemupukan, hingga panen yang tidak tepat waktu. Penurunan motivasi ini berdampak langsung pada produktivitas kebun

kelapa sawit yang semakin menurun dari tahun ke tahun, memperburuk kondisi ekonomi para petani dan menimbulkan kekhawatiran akan keberlanjutan usaha kelapa sawit di Desa Tapung Jaya.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang bersumber dari dalam diri maupun lingkungan sekitar yang memacu seseorang agar melakukan tugas dengan penuh semangat, fokus, dan ketekunan. Motivasi ini berperan sebagai penggerak utama yang memotivasi petani dalam mengoptimalkan segala aktivitas mulai dari penanaman, pemeliharaan, hingga panen kelapa sawit. Petani yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan performa lebih baik, karena mereka lebih tekun dalam melaksanakan pekerjaannya serta lebih tahan terhadap berbagai tantangan yang muncul di lapangan (Doa et al., 2023).

Hasil wawancara pra riset dengan petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka tergolong rendah. Para petani mengungkapkan bahwa pendapatan yang diperoleh dari hasil kebun sawit masih dirasa kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini menyebabkan semangat dan keinginan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja menjadi menurun. Beberapa petani juga menyampaikan bahwa fluktuasi harga kelapa sawit di pasaran turut mempengaruhi kestabilan penghasilan mereka, sehingga berdampak pada motivasi dalam mengelola kebun secara optimal. Selain faktor pendapatan, beberapa petani menyatakan perlunya dukungan lebih baik dari pihak terkait, seperti akses pada teknologi pertanian dan pelatihan, agar hasil panen dapat meningkat dan pendapatan menjadi lebih stabil. Secara keseluruhan, rendahnya pendapatan menjadi kendala utama yang

mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas para petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya (Kuswibowo, 2020).

Namun, motivasi kerja yang tinggi saja tidak cukup untuk menjamin produktivitas yang maksimal jika tidak disertai dengan kedisiplinan kerja yang memadai. Kedisiplinan kerja merupakan wujud pelaksanaan tugas secara konsisten sesuai dengan aturan, waktu, dan prosedur yang berlaku. Dalam praktiknya, kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit meliputi kesungguhan dalam menjaga ketepatan waktu pelaksanaan aktivitas pertanian, kepatuhan pada teknik budidaya yang benar, dan ketelitian dalam merawat tanaman agar produktivitas dapat tercapai secara optimal. Kedisiplinan yang baik akan menjadi pengikat antara niat motivasi dan realisasi kerja di lapangan sehingga hasil yang diperoleh bisa lebih maksimal dan berkelanjutan (Heryadi & Sukmalana, 2020).

Kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karena kedisiplinan berperan sebagai penghubung yang mengubah dorongan semangat dan niat yang ada dalam motivasi menjadi perilaku kerja yang nyata dan konsisten. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha lebih keras, namun tanpa kedisiplinan yang baik seperti ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, semangat tersebut sulit diwujudkan menjadi hasil kerja yang optimal. Dengan kedisiplinan, motivasi tidak hanya menjadi energi psikologis, tetapi juga menjadi tindakan konkret yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat dan

menjembatani hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja secara signifikan (Adolph, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa petani di Desa Tapung Jaya. Dari hasil wawancara ini ditemukan beberapa fenomena terkait disiplin kerja, khususnya yang berkaitan dengan waktu penyemprotan, pemupukan, dan pemanenan. Beberapa petani mengaku sering mengalami keterlambatan dalam melakukan penyemprotan pestisida dan herbisida. Hal ini dikarenakan kurangnya perencanaan dan pengelolaan waktu yang baik, serta keterbatasan tenaga kerja yang berdampak pada efektivitas penyemprotan. Akibatnya, organisme pengganggu tanaman sulit dikendalikan secara optimal.

Pemupukan sering kali tidak dilakukan tepat waktu sesuai jadwal yang dianjurkan oleh penyuluh pertanian. Beberapa petani menyebutkan faktor cuaca dan ketersediaan pupuk menjadi alasan utama keterlambatan. Akibat kurang disiplin waktu, pertumbuhan tanaman sawit tidak maksimal dan hasil panen menurun.

Pemanenan buah sawit juga menjadi tantangan terkait disiplin kerja. Banyak petani yang memanen tidak sesuai dengan waktu buah matang yang ideal. Hal ini karena keterbatasan tenaga kerja dan kurangnya pengawasan terhadap jadwal panen. Dampaknya adalah penurunan kualitas dan kuantitas hasil panen yang diperoleh.

Secara keseluruhan, disiplin kerja yang kurang optimal dalam aspek waktu kegiatan pertanian ini berpotensi menurunkan produktivitas dan motivasi petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya. Untuk itu, diperlukan upaya

peningkatan disiplin kerja melalui pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan sumber daya.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, dapat meningkatkan semangat kerja yang mendorong produktivitas lebih tinggi. Dengan demikian, program yang hanya berfokus pada motivasi tanpa memperhatikan kedisiplinan kerja biasanya kurang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Dari hasil wawancara pra riset dengan petani kelapa sawit di Desa Tapung Jaya, beberapa petani mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan aktivitas pertanian. Mereka menyatakan bahwa sering kali ada keterlambatan dalam pelaksanaan tugas seperti pemupukan dan panen, disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan motivasi yang konsisten. Selain itu, sebagian petani juga mengakui bahwa ketidaktepatan waktu dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja berdampak negatif terhadap hasil produksi. Faktor sosial dan ekonomi di lingkungan sekitar juga dianggap mempengaruhi sikap kedisiplinan mereka, sehingga meskipun ada keinginan untuk bekerja disiplin, realitas kondisi yang ada seringkali menjadi penghambat (Kusuma et al., 2025).

Di Desa Tapung Jaya, sejumlah permasalahan masih ditemukan terkait dengan rendahnya motivasi dan kedisiplinan kerja petani kelapa sawit. Faktor-faktor seperti keterbatasan pengetahuan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin, kurangnya dukungan teknis dari penyuluh pertanian, medan kerja yang

menantang, hingga kondisi sosial ekonomi yang kurang mendukung menjadi penyebab menurunnya produktivitas di lapangan. Kondisi ini tidak hanya menghambat hasil panen tetapi juga menurunkan kesejahteraan petani dan ekonomi desa secara keseluruhan. Oleh karena itu, kajian yang mendalam dan sistematis diperlukan untuk memahami hubungan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening yang mungkin memperkuat atau memoderasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian (Clementina Nio Doa, 2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanian Ende dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Ende. Berdasarkan hasil penelitian (Watman Hari Kusuma, 2025) menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, kedisiplinan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan penelitian (Christian Kuswibowo, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan *research gap* atau kesenjangan yang diperoleh dari beberapa hasil penelitian diatas yang masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda serta permasalahan yang ditemukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang sudah di jelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Petani

Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi ilmu pengetahuan mengenai hubungan antara motivasi kerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja khususnya dalam konteks petani kelapa sawit. Proposal ini memperkaya kajian teori motivasi dan disiplin kerja dalam bidang pertanian sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis.

2. Manfaat Praktis

Sebagai dasar bagi petani kelapa sawit, pengelola desa, dan pihak terkait dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja petani. Dengan memahami peran kedisiplinan sebagai variabel intervening, rekomendasi kebijakan dan program pelatihan dapat dirancang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja petani kelapa sawit, sehingga berdampak pada peningkatan hasil produksi dan kesejahteraan petani di Desa Tapung Jaya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan pemahaman tentang bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis menguraikan dalam bab-bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan originalitas serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian relevan yang menjadi referensi penulis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat dan berisi saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sejumlah ahli dalam bidang manajemen telah memberikan berbagai definisi mengenai produktivitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2017), produktivitas kerja merupakan sebuah sikap spiritual yang mendorong terus melakukan perbaikan terhadap pencapaian yang telah diperoleh. Ia juga diyakini bahwa kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik pada hari ini dari pada kemarin, serta akan lebih baik lagi pada hari esok. Produktivitas sendiri adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Dengan peningkatan produktivitas, terjadi peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu dan tenaga, serta kemajuan dalam sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja (Dwi et al., 2024).

Selain itu, Busro (2018) juga menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan. Kemampuan ini melibatkan aspek fisik yang sering kali disebut sebagai keterampilan atau ketangkasan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterampilan dijelaskan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas. Produktivitas pada dasarnya melibatkan perbandingan antara hasil yang diperoleh

(output) dan sumber daya yang digunakan (input). Dengan demikian, produktivitas mencerminkan perbandingan antara pencapaian yang diperoleh dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu periode waktu tertentu (Elbandiansyah, 2019). Dari penjelasan para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas melibatkan sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan kerja mereka, serta hasil yang diperoleh berdasarkan pemanfaatan sumber daya yang ada (Purwanti et al., 2024).

Dalam kajian mengenai produktivitas, terutama ketika akan digunakan sebagai landasan dalam merancang penelitian, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Helena Veronika Taka, 2024).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Beberapa teori telah menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yang menjadi dasar dalam penelitian ini. (Sutrisno, 2017) mengidentifikasi faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan pelatihan yang baik, karyawan dapat memahami teknologi baru, metode kerja, dan standar kualitas yang harus dicapai. Hal ini meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Kemampuan mental dan fisik karyawan

Kemampuan mental seperti fokus, motivasi, serta kesiapan emosional sangat memengaruhi konsentrasi dan efektivitas kerja. Selain itu, kondisi fisik yang sehat memungkinkan karyawan bekerja tanpa cepat lelah atau sakit. Kombinasi mental dan fisik yang kuat membantu karyawan bekerja dengan konsisten, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan output kerja.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Komunikasi yang terbuka, penghargaan, dan pengarahan yang jelas dari atasan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres, kebingungan, dan menurunnya semangat kerja, yang berakibat pada rendahnya produktivitas.

2.1.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Nasution dalam Wau (2022) ada lima strategi untuk meningkatkan produktivitas, yaitu:

1. Melaksanakan program pengurangan biaya. Pengurangan biaya berarti menghasilkan output yang sama dengan menggunakan input yang lebih sedikit. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti mencapai output yang tetap dengan input yang lebih sedikit.
2. Mengelola pertumbuhan. Meningkatkan produktivitas dengan mengontrol pertumbuhan ekonomi berarti menggunakan input yang lebih kecil untuk

menghasilkan output yang lebih besar dan berkualitas. Ini berarti mencapai kenaikan output yang besar dengan peningkatan input yang relatif kecil.

3. Bekerja dengan lebih efisien. Dengan bekerja lebih efisien, dapat meningkatkan produktivitas dengan mempertahankan output yang tinggi dan biaya produksi per unit yang rendah karena penggunaan input yang tetap.
4. Mengurangi aktivitas yang tidak perlu. Mengurangi aktivitas yang tidak diperlukan dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi output yang tidak diinginkan dan input yang tidak perlu.
5. Bekerja secara lebih efektif. Meningkatkan produktivitas dengan cara ini berarti meningkatkan output tanpa mengurangi penggunaan input. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan dengan meningkatkan produktivitas karyawan (Helena Veronika Taka, 2024).

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015), keberlanjutan produktivitas menjadi faktor krusial bagi para pekerja di dalam perusahaan. Produktivitas kerja dianggap sebagai elemen esensial dalam menjalankan tugas dengan cara yang efektif dan efisien, menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengevaluasi produktivitas kerja, diperlukan indikator-indikator berikut:

1. Kemampuan Melaksanakan Tugas

Kinerja seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan

profesionalisme mereka dalam bekerja, memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan kepada mereka.

2. Peningkatan Hasil yang Dicapai

Keberhasilan ini memberikan kepuasan baik bagi pelaku maupun penerima hasil pekerjaan, menunjukkan upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja untuk setiap individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja tercermin dari usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya, tercermin dalam etos kerja dan pencapaian hasil dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan senantiasa mengembangkan diri, menanggapi tantangan dan harapan yang dihadapi. Pengembangan diri menjadi krusial terutama ketika menghadapi tantangan yang semakin berat, dan harapan untuk menjadi lebih baik, mendorong keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

5. Peningkatan Mutu

Upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu, yang melampaui standar yang telah dicapai sebelumnya, dianggap sebagai prinsip penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Mutu dianggap sebagai penunjuk utama dari kualitas kerja seorang karyawan. Dengan berfokus pada peningkatan mutu, diharapkan hasil kerja yang lebih baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Wau, 2022).

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan produktivitas manusia dalam konteks pekerjaan. Sejumlah peneliti telah mengkonseptualisasikan dan menjelaskan motivasi dari berbagai perspektif.

Motivasi dijelaskan sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi, yang tidak hanya membantu mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi, tetapi juga berperan penting dalam kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Konsep motivasi melibatkan pemberian arahan, alokasi sumber daya, dan pemberian penghargaan yang sesuai untuk menginspirasi serta mempertahankan minat karyawan sesuai dengan keinginan mereka. Dengan menerapkan motivasi yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan membangun karyawan yang berdedikasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi (Kuang & Natalia, 2023).

Chukwuma dan Obiefuna dalam Kuruway (2021) Motivasi didefinisikan sebagai proses yang memengaruhi perilaku seseorang, mempertahankan perubahan dalam perilaku, dan mengarahkan perilaku tertentu. Ini melibatkan dorongan, kebutuhan, dan keinginan yang mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi merupakan rangkaian proses yang dimulai dengan adanya kebutuhan manusia yang menimbulkan perasaan kekosongan atau ketidakpuasan. Munandar dalam Ariati (2017) menjelaskan motivasi sebagai proses di mana kebutuhan menggerakkan seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan yang bertujuan mencapai tujuan tertentu.

Jika tujuan tersebut berhasil dicapai, maka kebutuhan yang mendasari tindakan tersebut akan terpenuhi (Monika et al., 2021).

Mengartikan motivasi kerja sebagai upaya untuk menegakkan dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja di dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dipandang sebagai pendorong yang mendasari pemenuhan kebutuhan dasar individu, yang pada akhirnya membawa pada kesuksesan dalam menjalankan aktivitas yang diperlukan.

Dengan demikian, dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak menuju tujuan tertentu dan biasanya dianggap sebagai pendorong etos kerja. Tingkat motivasi kerja seorang pegawai memiliki dampak langsung pada tingkat kinerjanya (Syahril, 2019).

2.1.2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Munandar (2019) mengidentifikasi beberapa aspek motivasi kerja sebagai berikut:

1. Tindakan disiplin, ini mencakup sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan dan norma tertentu yang dapat dikenai sanksi jika dilanggar.
2. Imajinasi dan kemampuan kombinasi, melibatkan kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik melalui penggunaan inisiatif, kreasi, dan pemikiran konstruktif.
3. Percaya diri, kaitannya dengan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka, yang mengarah pada pemikiran positif dalam menghadapi situasi

sulit dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil untuk menyelesaikan masalah.

4. Kemampuan mengatasi tekanan, ini berkaitan dengan bagaimana individu menghadapi tekanan dan ketegangan emosional yang mungkin timbul dalam pekerjaan mereka.
5. Rasa tanggung jawab, Ini berkaitan dengan kemauan untuk mengambil risiko dan memiliki inisiatif besar dalam menghadapi kesulitan kerja, serta dorongan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Wirawan (2013), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

1. Faktor Motivasi, faktor ini terkait dengan kondisi di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan untuk bekerja lebih keras. Faktor-faktor motivasi ini mendorong individu untuk memberikan lebih banyak usaha dalam pekerjaan mereka.
2. Faktor Kepuasan, faktor ini disebut faktor kepuasan karena berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor pemeliharaan ini bukanlah penyebab kepuasan kerja, tetapi lebih kepada mencegah ketidakpuasan. Jumlah yang cukup dari faktor-faktor pemeliharaan ini sangat penting, karena jika kurang, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Wirawan (2013) juga menyoroti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, termasuk:

1. Pemantauan, tingkat pengawasan dan pengendalian yang ada di lingkungan kerja.
2. Hubungan Interpersonal, kualitas hubungan antar rekan kerja dan atasan.
3. Kondisi Fisik Kerja, faktor-faktor seperti kenyamanan, keamanan, dan fasilitas kerja.
4. Gaji, besaran upah atau gaji yang diterima oleh karyawan.
5. Kebijakan dan Praktik Perusahaan, kebijakan dan praktik perusahaan yang memengaruhi kondisi kerja dan lingkungan kerja.
6. Manfaat dan Keamanan, program manfaat karyawan dan jaminan keamanan dalam pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja, menurut Munandar dalam (Setiawan N, 2021) terdiri dari berikut ini:

1. Motivasi Ekonomi. Motivasi ekonomi merupakan dorongan utama petani untuk bekerja dalam sektor pertanian, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, memperoleh penghasilan yang lebih baik, dan meningkatkan taraf hidup secara keseluruhan. Petani berusaha keras agar hasil panen mereka dapat dijual dengan harga yang layak, sehingga mampu menjamin keberlangsungan hidup, pendidikan anak, kesehatan, dan kebutuhan dasar lainnya. Selain itu, motivasi ekonomi juga mendorong petani untuk memperluas lahan, mengadopsi teknologi baru, dan mencari pasar yang lebih luas agar pendapatan mereka terus meningkat.

2. **Motivasi Sosial.** Motivasi sosial mendorong petani untuk mendapatkan pengakuan dari masyarakat, meningkatkan status sosial, dan menjaga hubungan baik dengan sesama petani. Petani sering kali merasa bangga jika hasil usaha taninya dihargai oleh lingkungan sekitar, baik melalui prestasi dalam panen, keaktifan dalam kelompok tani, maupun partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Status sosial petani juga dapat meningkat ketika mereka menjadi anggota kelompok tani yang terorganisir, sehingga mendapat dukungan dan penghargaan dari pihak luar seperti pemerintah atau lembaga swadaya masyarakat. Hubungan yang erat dengan sesama petani juga memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas dalam menghadapi berbagai tantangan usaha tani.
3. **Motivasi Intrinsik.** Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri petani, seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan kebanggaan atas hasil usaha sendiri. Petani yang memiliki motivasi intrinsik biasanya menikmati proses bertani, merasa bertanggung jawab terhadap lahan dan hasil panen, serta memiliki semangat tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan. Kebanggaan diri muncul ketika petani berhasil menghasilkan panen yang baik dan mampu memenuhi harapan keluarga maupun masyarakat. Motivasi ini tidak tergantung pada penghargaan dari luar, tetapi lebih pada kepuasan batin yang didapatkan dari hasil kerja keras sendiri.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu metode yang digunakan oleh pemimpin dalam suatu organisasi untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan harapan bahwa karyawan secara sukarela akan mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno dalam (Putri et al., 2023). Menurut I.G. Wursanto dalam (Rasyidi et al., 2017), disiplin kerja adalah kondisi yang membantu karyawan untuk bersedia bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Sementara itu, menurut Rofi dalam (Nur Pertiwi, 2023), disiplin kerja adalah serangkaian prosedur atau langkah yang diambil untuk mengoreksi dan memberikan hukuman kepada bawahan yang melanggar aturan. Dengan merujuk pada pandangan tersebut, disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur perilaku karyawan sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Madjidu et al., 2022).

2.1.3.2 Jenis Kedisiplinan Kerja

Moekizat (2021) mengidentifikasi dua varian disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Disiplin yang Ditetapkan Sendiri adalah jenis disiplin yang seseorang mengenakan pada dirinya sendiri. Disiplin ini berasal dari inisiatif individu itu sendiri sebagai respons spontan terhadap kepemimpinan yang kompeten, dan bertindak sebagai motivasi internal.

- 2) Disiplin yang Diperintahkan adalah tipe disiplin yang diberlakukan melalui otoritas yang diakui dan menggunakan metode yang menakutkan untuk memastikan kepatuhan terhadap tindakan yang diinginkan, biasanya dijelaskan melalui aturan dan regulasi yang khusus.

Sementara Handoko (2022) terdapat empat bentuk disiplin kerja yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif: Merupakan tindakan yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai standar dan peraturan sehingga pelanggaran dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif: Merupakan tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran aturan dan upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Aturan Kompor Panas: Merupakan istilah yang menggambarkan bahwa tindakan disiplin seharusnya setara dengan konsekuensi yang diterima seseorang karena menyentuh kompor panas.
- 4) Disiplin Progresif: Melibatkan pemberian hukuman yang semakin berat untuk pelanggaran yang terjadi secara berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum hukuman yang lebih serius diberlakukan.

2.1.3.3 Ciri-ciri Kedisiplinan Kerja

Ciri-ciri dari disiplin kerja, seperti yang dijelaskan oleh Sinungan dalam (Wulan et al., 2018), meliputi:

1. Memiliki Hasrat yang Kuat, karyawan yang memiliki disiplin kerja

menunjukkan hasrat yang tinggi untuk menjalankan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Mereka secara tekun menerapkan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Perilaku yang Dapat Dikendalikan, ciri lain dari disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku mereka. Mereka dapat mengatur diri mereka sendiri dengan baik, termasuk mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku.
3. Ketaatan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung taat pada peraturan dan aturan yang ada dalam organisasi. Mereka mematuhi norma-norma sosial dan peraturan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya ciri-ciri ini, disiplin kerja dapat menjadi salah satu faktor penting dalam memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di organisasi.

2.1.3.4 Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2021), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja, yakni:

- 1) Tujuan dan Kemampuan: Merujuk pada kejelasan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan sejauh mana karyawan merasa mampu mencapai tujuan tersebut. Ketika karyawan merasa tujuan organisasi masuk akal dan mereka memiliki kemampuan untuk mencapainya, motivasi kerja cenderung meningkat.
- 2) Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif memiliki peran besar dalam memotivasi karyawan. Karyawan akan termotivasi ketika mereka memiliki

pemimpin yang menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan menunjukkan kepercayaan pada kemampuan mereka.

- 3) Balas Jasa: Merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka. Ini dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, promosi, atau pengakuan atas prestasi yang dicapai.
- 4) Keadilan: Keadilan dalam perlakuan dan pembagian imbalan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setimpal dengan kontribusi dan pencapaian mereka, motivasi kerja akan meningkat.
- 5) Waskat: Merupakan perasaan karyawan bahwa mereka memiliki kontrol dan otonomi atas pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen.
- 6) Ketegasan: Merujuk pada konsistensi dalam menerapkan aturan dan standar di tempat kerja. Karyawan perlu tahu bahwa pelanggaran aturan akan memiliki konsekuensi yang konsisten dan sesuai.
- 7) Sangsi: Merupakan konsekuensi yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pelanggaran aturan atau kinerja yang buruk. Sangsi yang tepat dan proporsional dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan disiplin dan meningkatkan motivasi kerja.

2.1.3.5 Indikator Kedisiplinan Kerja

Sementara menurut Ida Martini Alriani (2020), indikator disiplin kerja meliputi:

1) Kehadiran tepat waktu

Petani yang disiplin selalu hadir sesuai jadwal panen atau perawatan tanaman, seperti pagi hari untuk pemetikan buah segar (TBS), menghindari kerugian kualitas akibat keterlambatan yang dapat menurunkan harga jual sawit.

2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Indikator ini mengukur kemampuan menyelesaikan tugas seperti pemangkasan daun atau penyiangan tepat waktu, memastikan siklus produksi berjalan lancar dan memaksimalkan hasil panen tahunan tanpa backlog.

3) Mematuhi peraturan

Indikator ini mengukur tingkat Petani taat terhadap aturan perusahaan atau koperasi, seperti penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), larangan membawa alkohol, atau pembagian zona kerja, untuk mencegah kecelakaan dan konflik pekerja.

4) Melaksanakan prosedur kerja

Indikator ini menilai Pelaksanaan SOP mencakup teknik panen benar (misalnya memotong tangkai tanpa merusak tandan), pengangkutan TBS, dan pencatatan produksi harian, menjamin kualitas sawit memenuhi standar CPO dan mengurangi pemborosan.

5) Menggunakan peralatan panen dengan benar

Menggunakan alat-alat perkebunan dengan benar merupakan indikator utama kedisiplinan kerja petani kelapa sawit, mencakup peralatan lapangan seperti egrek, dodos, sabit, serpih, dan alat panen lainnya yang esensial untuk operasional harian. Petani disiplin memastikan alat seperti egrek (untuk memangkas tandan bawah) dan dodos (alat pemotong pelepah) digunakan sesuai standar, dengan teknik yang benar untuk menghindari kerusakan alat, cedera kerja, dan penurunan kualitas TBS (Tandan Buah Segar) yang dipanen.

2.2 Penelitian Terdahulu

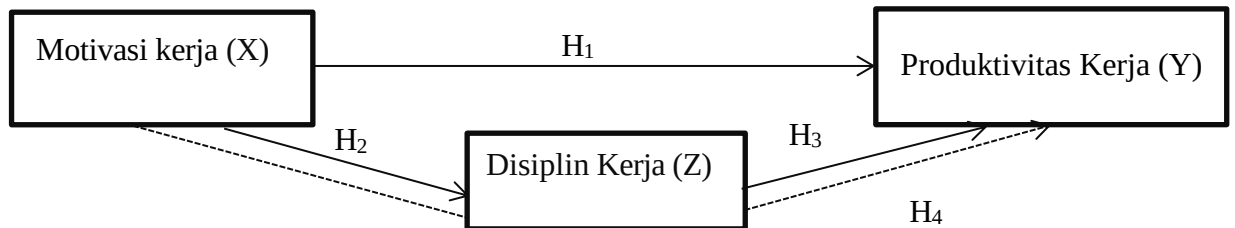
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	Usran Masahere 2024	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Yon Mitra Abadi	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Yon Mitra Abadi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja tidak secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, konsisten dengan studi sebelumnya. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

				produktivitas.
2.	Aldi Mahesa Birowo 2024	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten	Kuantitatif	Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari.
3.	Watman Hari Kusuma 2025	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, kedisiplinan kerja mampu

				memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.
4.	Christian Kuswibowo 2020	Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari..
5.	Clementina Nio Doa 2022	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Ende	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, (1) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanian Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,578 (2) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pertanian Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,713.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

2.4.1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, lebih fokus, dan memiliki dedikasi kuat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan berkualitas. Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong yang membuat karyawan bekerja lebih keras, teliti, dan konsisten dalam mencapai target kerja, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal dan sesuai dengan standar perusahaan (Watman Hari Kusuma, 2025).

Organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawannya biasanya akan mendapatkan peningkatan produktivitas kerja yang nyata, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Usran Masahere, 2024), Motivasi kerja tidak hanya penting sebagai pendorong semangat kerja, tetapi juga sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi serta menjaga

keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Jadi, memperhatikan dan mengelola motivasi kerja karyawan merupakan salah satu strategi utama bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya (Clementina Nio Doa, 2022).

Penjelasan tersebut dengan hasil penelitian (Watman Hari Kusuma, 2025), (Christian Kuswibowo, 2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya

2.4.2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap disiplin kerja karena motivasi berfungsi sebagai dorongan utama yang memengaruhi sikap, perilaku, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika motivasi seorang karyawan tinggi, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk mematuhi semua aturan, standar, dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi tidak hanya membuat karyawan taat pada jam kerja dan hadir tepat waktu, tetapi juga meningkatkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

Lebih jauh, motivasi memberikan makna dan nilai pada pekerjaan yang dilakukan, dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan berdampak. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung menunjukkan

disiplin tanpa harus selalu diawasi secara ketat, karena mereka memiliki kesadaran internal yang mendorong mereka untuk bertindak sesuai aturan demi kebaikan pribadi dan organisasi. Motivasi juga meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan lebih bersemangat menjaga reputasi dan performa mereka melalui kedisiplinan dalam bekerja.

Penjelasan tersebut dengan hasil penelitian (Watman Hari Kusuma, 2025), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya

2.4.3 Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk secara konsisten mematuhi aturan, jadwal, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan. meskipun tanpa dorongan motivasi eksternal yang kuat. Ini mencakup hal-hal sederhana seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan menjaga standar kualitas tanpa pengawasan ketat. Sementara itu, produktivitas kerja mengukur seberapa banyak output berkualitas tinggi yang dihasilkan dalam waktu terbatas, seperti jumlah pendapatan yang dihasilkan dan efisiensi proses kerja. Hubungan antara keduanya bersifat langsung dan kausal. disiplin bertindak sebagai pondasi yang stabil, memungkinkan produktivitas tumbuh secara berkelanjutan, mirip seperti akar pohon yang menyalurkan nutrisi ke batang dan daunnya (Usran Masahere, 2024).

Disiplin kerja memengaruhi produktivitas karena menciptakan rutinitas yang konsisten, mengurangi pemborosan waktu, dan meningkatkan fokus pada tugas utama. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, patuh aturan, dan termotivasi untuk mencapai target, sehingga output kerja mereka lebih tinggi (Watman Hari Kusuma, 2025).

Penjelasan tersebut dengan hasil penelitian (Usran Masahere, 2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya

2.4.4 Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang meningkatkan semangat, energi, dan fokus karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih giat, lebih tekun, dan lebih berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi mendorong karyawan untuk mengerahkan usaha maksimal, mengatasi hambatan, dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja meningkat.

Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak yang membuat karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan penting, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih fokus dan antusias dalam bekerja, yang akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, motivasi meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berdampak pada loyalitas dan usaha ekstra untuk mencapai tujuan bersama.

Penjelasan tersebut dengan hasil penelitian (Watman Hari Kusuma, 2025), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Lokasi penelitian adalah Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 735 Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin yaitu : (Siregar, 2018).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,10.

$$n = \frac{735}{1 + 735 (10\%2)} = \frac{735}{8,35} = 88,02$$

Berdasarkan rumus tersebut maka sampel pada penelitian ini berjumlah 89 Petani Kelapa Sawit Di Desa Tapung Jaya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.4 Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak menuju tujuan tertentu dan biasanya dianggap sebagai pendorong etos kerja. Tingkat motivasi kerja seorang pegawai memiliki dampak langsung pada tingkat kinerjanya (Syahril, 2019). Indikator motivasi kerja, menurut Menurut Munandar dalam (Setiawan N, 2021) terdiri dari berikut ini:

- a) Motivasi Ekonomi.
- b) Motivasi Sosial
- c) Motivasi Intrinsik

2. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan. Busro (2018)

Indikator dari produktivitas kerja Menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan Melaksanakan Tugas
- b) Peningkatan Hasil yang Dicapai
- c) Semangat Kerja
- d) Pengembangan Diri
- e) Peningkatan Mutu

3. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu metode yang digunakan oleh pemimpin dalam suatu organisasi untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan harapan bahwa karyawan secara sukarela akan mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno dalam (Putri et al., 2023). Sementara menurut Ida Martini Alriani (2020), indikator disiplin kerja meliputi:

- a) Kehadiran tepat waktu
- b) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c) Mematuhi peraturan
- d) Melaksanakan prosedur kerja
- e) Menggunakan peralatan panen dengan benar

Tabel 3. 1. Tabel definisi operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak menuju tujuan tertentu dan biasanya dianggap sebagai pendorong etos kerja. Tingkat motivasi kerja seorang pegawai memiliki dampak langsung pada tingkat kinerjanya (Syahril, 2019)	Menurut Munandar dalam (Setiawan N, 2021) 1. Motivasi Ekonomi. 2. Motivasi Sosial 3. Motivasi Intrinsik
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan. Busro (2018)	Menurut Sutrisno dalam (Putri et al., 2023). 1. Kemampuan Melaksanakan Tugas 2. Peningkatan Hasil yang Dicapai 3. Semangat Kerja

			4. Pengembangan Diri 5. Peningkatan Mutu
3.	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah suatu metode yang digunakan oleh pemimpin dalam suatu organisasi untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan harapan bahwa karyawan secara sukarela akan mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno dalam (Putri et al., 2023).	Ida Martini Alriani (2020), 1. Kehadiran tepat waktu 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 3. Mematuhi peraturan 4. Melaksanakan prosedur kerja 5. Menggunakan peralatan panen dengan benar

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan karya tulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan.
2. Wawancara, yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam lingkungan sosial untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pembahasan.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa masyarakat yang dijadikan responden.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kusioner. Kusioner Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Instrumen yang digunakan untuk pengukuran variabel penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang memperhatikan tanggapan konsumen terhadap karakteristik produk (merek). Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan. Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

Tabel 3. 2. Data Skor Pertanyaan Kuisisioner

No	Pilih Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program smart pls.

Adapun susunan daftar pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Item Pernyataan Motivasi Kerja (X)

Tabel 3. 1. Item Pernyataan Motivasi Kerja (X)

Item Pertanyaan	No Item
Motivasi Ekonomi.	
Saya bekerja keras sebagai petani agar dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.	1
Saya berusaha meningkatkan hasil panen untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik.	2
Motivasi Sosial	
Saya merasa termotivasi meningkatkan hasil panen sawit karena dukungan dari sesama petani.	3
Saya termotivasi bekerja karena dapat bekerjasama dengan petani lain di lahan.	4
Motivasi Intrinsik	
Saya menikmati proses bertani dan merasa puas dengan hasil kerja saya sendiri.	5
Saya memiliki semangat kerja tinggi karena rasa tanggung jawab terhadap lahan yang saya kelola.	6

2. Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3.2. Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	No Item
Kemampuan Melaksanakan Tugas	
Saya memiliki keterampilan teknis yang cukup untuk melakukan pengolahan lahan secara efektif.	7
Saya mampu mengelola pasca panen, seperti pengeringan dan penyimpanan hasil panen, dengan hasil optimal.	8
Peningkatan Hasil yang Dicapai	
Saya terus meningkatkan kualitas hasil panen saya dari waktu ke waktu.	9
Saya mencapai target panen yang semakin tinggi dibanding periode sebelumnya.	10
Semangat Kerja	
Saya selalu merasa antusias dan termotivasi saat melaksanakan pekerjaan.	11
Saya memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	12
Pengembangan Diri	
Saya aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan yang	13

mendukung pengembangan keterampilan pertanian.	
Saya berusaha terus belajar dan meningkatkan kemampuan untuk menunjang pekerjaan.	14
Peningkatan Mutu	
Saya selalu berupaya meningkatkan mutu hasil panen agar lebih berkualitas dengan perawatan yang baik.	15
Saya menerapkan standar kerja yang baik untuk menjaga kualitas buah sawit yang di hasilkan.	16

3. Item Pertanyaan Disiplin Kerja (M)

Tabel 3. 3. Item Pernyataan Disiplin Kerja (M)

Item Pertanyaan	No Item
Kehadiran tepat waktu	
Saya selalu tepat waktu ke kebun untuk melakukan perawatan dan pemanenan.	17
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	
Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jadwal, seperti pemanenan dan perawatan tanaman.	18
Saya mampu mengatur waktu agar pekerjaan selesai tepat waktu tanpa terburu-buru, sehingga hasil panen berkualitas.	19
Mematuhi peraturan	
Saya selalu mematuhi aturan penggunaan alat dan bahan yang aman untuk lingkungan dan kesehatan.	20
Saya tidak pernah melanggar peraturan mengenai aturan penggunaan pestisida dan herbasida yang ramah lingkungan sesuai dengan dosisnya.	21
Melaksanakan prosedur kerja	
Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang sudah ditentukan saat melaksanakan tugas.	22
Saya memastikan setiap langkah dalam prosedur kerja dilakukan dengan benar dan konsisten.	23
Menggunakan peralatan panen dengan benar	
Saya menggunakan peralatan kebun sesuai dengan petunjuk dan instruksi yang ada, Seperti penggunaan alat panen dan alat kebun lainnya.	24
Saya menjaga kondisi peralatan panen agar tetap berfungsi dengan baik selama penggunaan dengan membersihkan dan merawat alat panen.	25

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan program SmartPLS 4. Langkah-langkah dalam melakukan teknik analisis data adalah :

3.7.1 Statistika Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dalam penelitian (Ferdinand, 2014). Dalam analisis deskriptif, seorang peneliti akan menjelaskan obyek penelitian, memetakan responden berdasarkan karakteristik mereka, serta memetakan kecenderungan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator variabel penelitian.

Teknik yang sering digunakan untuk memetakan respon responden adalah mean atau rata-rata dan analisis indeks. Nilai mean atau rerata adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data yang ada. Mean merupakan ukuran tendensi sentral yang paling umum digunakan karena mean merupakan cara termudah untuk mendeskripsikan data (Kuncoro, 2013)

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah serangkaian metode yang digunakan untuk mengolah data agar dapat ditarik kesimpulan atau menguji hipotesis. Analisis inferensial terbagi menjadi menjadi teknik statistik inferensial parametrik dan teknik statistik inferensial non parametrik. Dalam melakukan Teknik statistik

inferensial parametrik, seorang peneliti dibantu dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan model penelitian. Misalnya analisis regresi, regresi moderasi, dan regresi dua tahap bias menggunakan SPSS. Analisis kausalitas biasa menggunakan SEM atau *Structural Equation Modelling*. Analisis kausalitas jalur dapat dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis* (Ferdinand, 2014).

Banyak peneliti memilih menggunakan SEM-PLS karena berbagai alasan. Abdillah dan Hartono (2015) menyebutkan bahwa SEM-PLS merupakan *variance* atau *commponent-based* SEM, di mana indikator-indikator variabel laten yang satu tidak dikorelasikan dengan indikator-indikator dari variabel laten lain dalam satu model penelitian. Keunggulan SEM-PLS adalah bersifat non parametrik atau tidak membutuhkan berbagai asumsi. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam SEM-PLS tidak besar.

Hanya dengan 30 sampel saja aplikasi bisa dijalankan. SEM-PLS dapat menganalisis konstruk dengan indikator normatif maupun reflektif, serta dapat digunakan pada model yang dasar teorinya masih belum kuat. (Gozali, 2014) menyebutkan bahwa dalam hal menguji hubungan antar konstruk, SEMPLS bersifat prediktif dan hanya satu arah, tidak rekursif. Abdillah dan Hartono (2015) juga menyebutkan bahwa teknik statistika *variancebased* SEM adalah pilihan yang tepat untuk riset prediksi.

Riset prediksi adalah riset yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel untuk memprediksi hubungan sebab akibat. Hipotesis yang diuji adalah hipotesis parsial, yaitu hipotesis yang menyatakan hubungan *relational* atau kausal antar variabel saja, bukan hubungan relational atau kausal satu model

penelitian (hipotesis model). Kriteria kelayakan hasil penelitian mengacu pada tingkat signifikansi prediksi hubungan antar variabel atau *t-statistics*.

Analisis inferensial dalam tulisan ini dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah melakukan evaluasi model pengukuran atau outer model dan tahap kedua adalah melakukan evaluasi model struktural atau inner model. Jenis-jenis evaluasi dalam kedua tahap yang akan dibahas di tulisan ini adalah untuk model penelitian yang menggunakan indikator reflektif saja, bukan indikator formatif ataupun campuran formatif dan reflektif.

3.7.3 Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif. Indikator-indikator tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas untuk model yang seluruhnya menggunakan indikator reflektif. Keempat evaluasi model pengukuran atau *Outer Model* berikut ini didapat dengan menjalankan PLS Algorithm dalam Smart PLS. Adapun caranya adalah ***Calculate→PLS Algorithm***. Prosedur ini sekaligus akan menghasilkan Nilai VIF, R², f², dan *Path Coefficients* yang digunakan dalam evaluasi *Inner Model*.

3.7.3.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Gozali, 2014). Caranya dengan mengevaluasi hasil outer *loading* tiap indikator. Nilai *loading* di atas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Wong, 2013; Sarstedt dkk., 2016).

3.7.3.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) bertujuan untuk mengevaluasi *discriminant validity* untuk setiap konstruk dan variabel laten. Nilai AVE seharusnya sama dengan 0,5 atau lebih. Nilai AVE 0,5 atau lebih berarti konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya (Wong, 2013, Sarstedt dkk., 2016).

3.7.3.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam aplikasi *Smart PLS* uji validitas diskriminan menggunakan Nilai *Fornell-Lacker Criterion* (Henseler dkk., 2015).

3.7.3.4 Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketetapan instrument dalam mengukur seberapa mampu indikator dapat mengukur konstruk latennya. (Memon dkk., 2017). Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt dkk., 2016;Gozali, 2014).

3.7.4 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model (Sarstedt dkk., 2016). Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model menggunakan dua kriteria yaitu koefisien determinasi (R^2), *cross-validated effect*

size (f^2), dan *path coefficients* atau koefisien jalur (Sarstedt dkk., 2016).

3.7.4.1 R - Square

R – Square merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien R-Square diharapkan antara 0 dan 1 yaitu 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Chin memberikan kriteria Nilai R-Square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2014).

3.7.4.2 Uji Hipotesis (Uji Signifikan)

Digunakan untuk menguji variabel independent terhadap variabel dependen sekaligus variabel intervening. Untuk menguji pengaruh langsung menggunakan *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur Dan untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui *Specific Indirect Effect*. Nilai *path coefficients* dan *Specific Indirect Effect* dilihat dari P Value $<0,05$ (Sarstedt dkk., 2016).