

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Hindoli

1. Profil Perusahaan

PT. Hindoli adalah perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang diakuisikan Cargill di tahun 1995. Berstatus Penanaman Modal Asing, berlokasi di Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Mempunyai luasan kebun inti 21,425 Hektar dan bermitra dengan 10,552 petani Plasma yang memiliki lahan sawit seluas 19,68 Hektar. Perusahaan memperkerjakan kurang lebih 5000 karyawan dan memproduksi 120,000 ton minyak sawit dan 38,000 ton kernel bersertifikat “*sustainable*” setiap tahun.¹

2. Sejarah Singkat PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin

Investasi Cargill dengan mengakuisisi PT. Hindoli di tahun 1995 adalah berbasis membantu perekonomian masyarakat petani plasma setempat. Pabrik kelapa sawit Sungai Lilin, selanjutnya disebut PKS Sungai Lilin yang beroperasi sejak Desember 1997 dengan kapasitas pabrik 110 ton TBS/jam. Komposisi TBS yang diolah PKS Sungai Lilin didominasi oleh TBS dari kebun petani plasma 65% dan sisanya berasal dari kebun inti.² Komposisi sumber bahan baku TBS 65% dari kebun petani merupakan salah satu komitmen perusahaan dalam menaati bahkan melampaui aturan pemerintah Indonesia yang mewajibkan perusahaan sawit menyediakan 20% lahannya bagi petani plasma.

¹<https://www.cargill.co.id/id/perkebunan-dan-pabrik-pt-hindoli> .(diakses, 30 September 2018).

²*Ibid*

Saat ini ekonomi setempat sangat bergantung pada produksi kelapa sawit dari kebun-kebun petani plasma, serta banyak penduduk lokal yang bekerja langsung di perusahaan. Investasi yang dilakukan perusahaan telah mengubah desa-desa terpencil menjadi komunitas yang dinamis dan berkembang secara ekonomis. Indikator yang paling akurat dan fantastis adalah berdiri dan beroperasinya 14 unit bank pemerintah dan swasta di kecamatan Sungai Lilin, sebagai dampak tingginya perputaran uang dikecamatan ini.

3. Karyawan

Usaha pengembangan bisnis perusahaan mustahil dapat dilakukan tanpa memperbaiki nasib karyawan. Oleh karena itu, perusahaan terus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik melalui revisi gaji berkala maupun pemberian fasilitas-fasilitas lainnya. Secara global, jumlah karyawan yang tersebar di PT. Hindoli Sungai Lilin yaitu sebanyak lebih dari 5000 orang karyawan. Namun, peneliti hanya mengambil penelitian di PT. Hindoli *Mill* Sungai Lilin saja.

4. Keunggulan dan Pencapaian Perusahaan³

a. Minyak sawit mentah (CPO) dan inti karnel yang diproduksi PKS Sungai Lilin telah mendapat sertifikat “*Sustainable*” RSPO dari Badan Sertifikat Internasional sejak tahun 2008. PT. Hindoli merupakan salah satu perusahaan pertama yang berhasil meraih sertifikat RSPO di Indonesia pada tahun 2013, dan dihargai pemerintah melalui Kementerian Sosial Republik Indonesia dengan anugerah *CRS Award* 2014.

³Dokumentasi PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin

b. PKS Sungai Lilin merupakan Perusahaan Sawit Pertama di Dunia yang mendapat sertifikat ISCC (*International Sustainable Carbon Certification*) dari SGS *Germany* atas persetujuan Badan Federal Jerman Untuk Pertanian dan Pangan (BLE) sejak tahun 2010.

c. Merupakan salah satu perusahaan pertama di Indonesia yang berhasil mendapatkan sertifikat ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*) dari Kementerian Pertanian Indonesia.

d. Kesuksesan perusahaan dalam bermitra dengan 8,800 petani plasma berhasil meningkatkan ekonomi dan pendapatan perkapita para petani plasma PT. Hindoli sebesar 3,36% lebih tinggi dibandingkan nilai UMR Kabupaten Musi Banyuasin.

5. Visi PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin⁴

a. Tujuan Kita

Menjadi yang terdepan di dunia dalam meningkatkan gizi masyarakat

b. Misi Kita

Menciptakan nilai yang berbeda

c. Pendekatan Kita

Dapat dipercaya, kreatif dan menjadi pelopor

d. Ukuran Kinerja Kita

Keterlibatan karyawan, kepuasan pelanggan, kemakmuran masyarakat, dan pertumbuhan yang menguntungkan.

⁴*Ibid*

6. Prinsip-Prinsip Panduan PT. Hindoli⁵

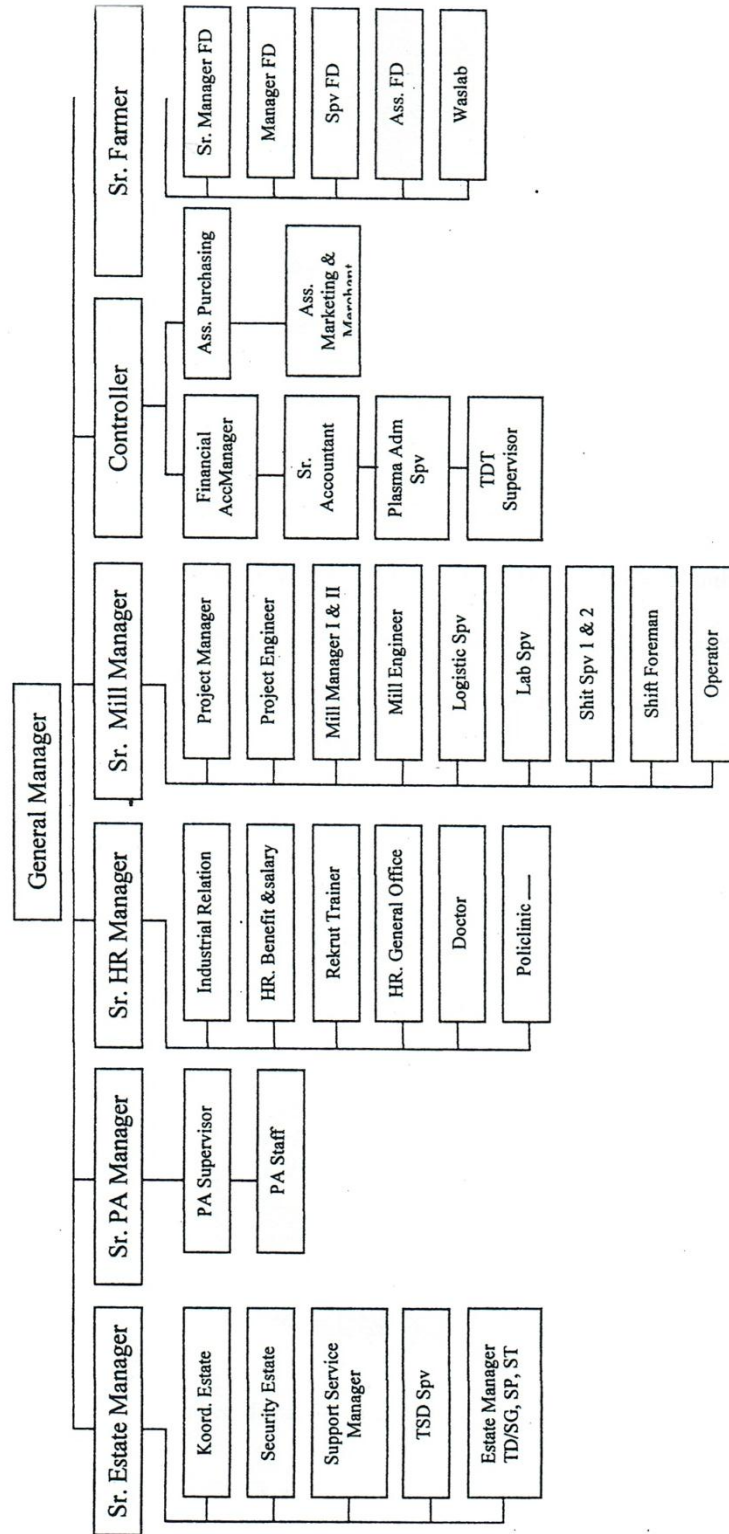
- a. Kita mematuhi undang-undang dan menjalankan usaha dengan integritas.
- b. Kita membuat data yang akurat, benar, dan melindungi informasi, aset, dan kepentingan Cargill.
- c. Kita memperlakukan orang lain dengan penuh nasehat dan hormat.
- d. Kita berkomitmen untuk menjadi warga yang bertanggung jawab.

7. Struktur Organisasi PT. Hindoli

Secara organisasi, PT Hindoli (*A Cargill Company*) Palembang, Sumatera Selatan adalah berbentuk struktur organisasi garis dan staff, dimana perusahaan dipimpin oleh *General Manager* dan membawahi *Senior Estate Manager*, *Senior Public Affair Manager*, *Senior Human Resource Manager*, *Senior Mill Manager*, *Controller* dan *Senior Farmer Development*. Berikut ini penulis akan menyajikan struktur organisasi PT Hindol (*A Cargill Company*) adalah sebagai berikut.

⁵*Ibid*

Gambar 4.1
 Struktur Organisasi PT Hindoli (A Cargill Company)



Sumber : PT Hindoli (A Cargill Company)

B. Karakteristik Responden

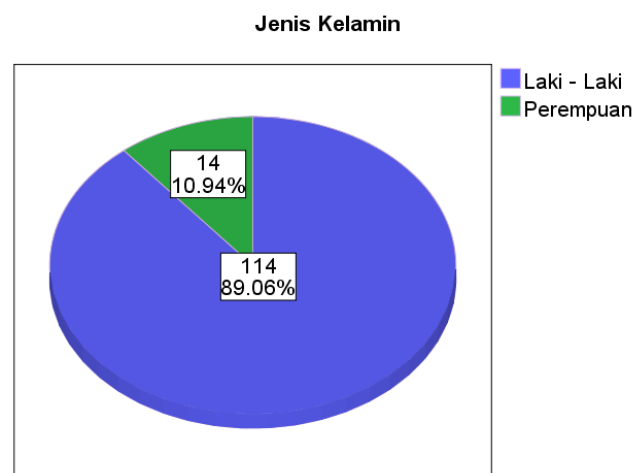
Didalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebar kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pengaruh kompensasi, loyalitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin. Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak 128 responden yang menjadi sampel penelitian.

Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

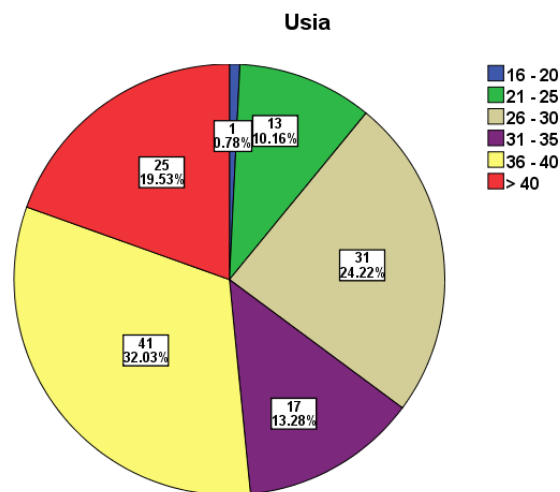
Berdasarkan tabel dan Gambar 4.1 diatas diketahui bahwa karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi banyuasin yang terpilih sebagai responden sebanyak

128 orang dan tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang di peroleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 114 orang dengan persentase 89,06%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 14 orang dengan persentase 10,94%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Pada dasarnya, semua perangkat lunak absensi sidik jari tidak digolongkan berdasarkan *Gender*.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer diolah, 2019

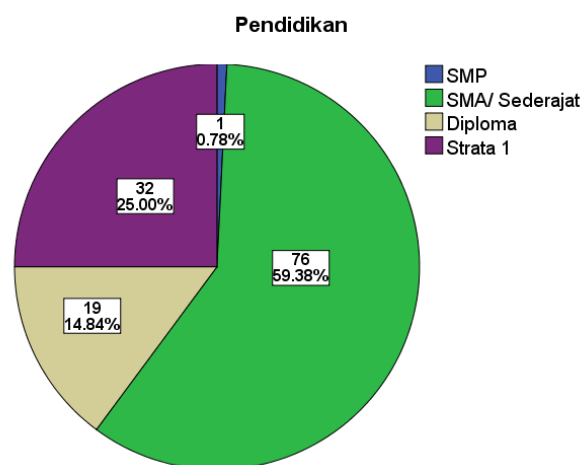
Dari tabel dan Gambar 4.2 diatas terlihat bahwa dari 128 karyawan responden diperoleh berdasarkan usia adalah berusia 16-20 tahun sebanyak 1 orang yang dengan persentase 0,78% sedangkan frekuensi responden yang

berusia 21-25 tahun sebanyak 13 orang yang persentase 10,16%, frekuensi responden 26-30 tahun sebanyak 31 orang yang persentase 24,22%, frekuensi responden 31-35 tahun sebanyak 17 orang yang persentase 13,28%, frekuensi responden 36-40 tahun sebanyak 41 orang yang persentase 32,03% dan frekuensi responden >40 tahun sebanyak 25 orang yang persentase 19,53%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan adalah antara 36-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini.

Gambar 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data Primer diolah, 2019

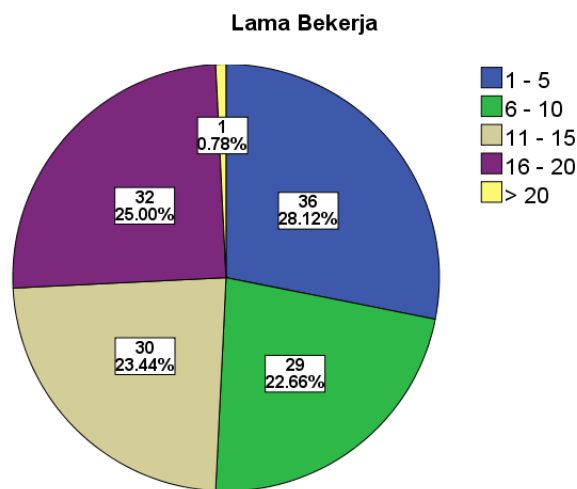
Dari tabel dan Gambar 4.3 diatas dapat dilihat dari 128 orang responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu SMP sebanyak 1 orang dengan persentase 0,78%, frekuensi responden yang tingkat pendidikan SMA atau Sederajat sebanyak 76 orang dengan persentase 59,38% ,

frekuensi responden tingkat pendidikan Diploma sebanyak 19 orang dengan persentase 14,84%, dan frekuensi responden tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 32 orang dengan persentase 25,00%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin memiliki latar belakang yang tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Gambar 4.4

Gambar 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan Gambar 4.4 diatas dapat dilihat dari 128 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan lama bekerja yaitu, 1-5 tahun responden yang berkerja sebanyak 36 orang dengan persentase 28,12%,frekuensi responden 6-10 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 22,66%, frekuensi responden 11-15 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase

23,44%, frekuensi responden 16-20 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 25,00%, dan frekuensi responden >20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 0,78%. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah mempunyai lama bekerja antara 1-5 tahun yang menandakan bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data dan informasi yang akurat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam model SEM pada program Lisrel dapat dilakukan dengan menggunakan model pengukuran *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan hasil berupa *path diagram*.

Analisis validitas model pengukuran dilakukan dengan memeriksa apakah: (a) t-value dari variabel teramati dalam model memenuhi syarat yang baik, yaitu lebih besar dari nilai kritis, yaitu $> 1,96$, dan (b) *standardized loading factors* dari variabel-variabel teramati dalam model telah memenuhi syarat yang baik, yaitu $> 0,50$, dan variabel teramati dengan *loading factors* $> 0,50$ masih dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Sedangkan analisis reliabilitas model pengukuran dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) dari nilai *standardized loading factors* dan *error variance*.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM dengan Program Lisrel Versi 8.80.

Tabel 4.1. Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	SLF \geq 0,50	<i>t-value</i>	<i>Error</i>	<i>Reliability</i>		Ket.
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Disiplin Kerja				0,96	0,75	Reliabel
X1	1,00	13,72	0,00			Valid
X2	1,00	13,72	0,00			Valid
X3	0,96	12,86	0,02			Valid
X4	0,88	11,65	0,06			Valid
X5	0,74	10,23	0,18			Valid
X6	0,81	10,82	0,11			Valid
X7	0,63	8,28	0,26			Valid
X8	0,88	12,54	0,07			Valid

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Dari Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja diukur dari 8 item teramati. Pada tabel tersebut, semua variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana nilai *loading factors* $> 0,5$ dan *t-value* $> 1,96$. Dan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Variabel teramati memenuhi syarat reliabilitas yang baik jika nilai uji CR $> 0,70$ dan nilai VE $> 0,50$. Hasil yang diperoleh adalah nilai CR sebesar 0,96 dan nilai VE adalah 0,75. Baik nilai CR maupun VE memenuhi syarat reliabilitas.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan

Salah satu kelebihan SEM adalah data dari masing-masing variabel laten dapat diolah secara bersamaan. Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM dengan Program Lisrel Versi 8.80.

Tabel 4.2. Validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel	SLF \geq 0,50	<i>t-value</i>	<i>Error</i>	<i>Reliability</i>		Ket.
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Tingkat Pendidikan				0,79	0,65	Reliabel
X9	0,80	9,06	0,12			Valid
X10	0,82	11,55	0,11			Valid

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Dari Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa variabel Tingkat Pendidikan diukur dari 10 item teramati. Pada tabel tersebut, semua variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana nilai *loading factors* $> 0,5$ dan *t-value* $> 1,96$. Dan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Variabel teramati memenuhi syarat reliabilitas yang baik jika nilai uji CR $> 0,70$ dan nilai VE $> 0,50$. Hasil yang diperoleh adalah nilai CR sebesar 0,79 dan nilai VE adalah 0,65. Baik nilai CR maupun VE memenuhi syarat reliabilitas.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM dengan Program Lisrel Versi 8.80.

Tabel 4.3. Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	SLF \geq 0,50	<i>t-value</i>	<i>Error</i>	<i>Reliability</i>		Ket.
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Pengalaman Kerja				0,91	0,77	Reliabel
X11	0,81	12,18	0,11			Valid
X12	0,93	13,72	0,04			Valid
X13	0,90	13,12	0,05			Valid

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Dari Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja diukur dari 14 item teramati. Pada tabel tersebut, semua variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana nilai *loading factors* $> 0,5$ dan *t-value* $> 1,96$. Dan untuk uji

reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability*(CR) dan *Variance Extracted* (VE). Variabel teramati memenuhi syarat reliabilitas yang baik jika nilai uji CR >0,70 dan nilai VE > 0,50. Hasil yang diperoleh adalah nilai CR sebesar 0,91 dan nilai VE adalah 0,77. Baik nilai CR maupun VE memenuhi syarat reliabilitas.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM dengan Program Lisrel Versi 8.80.

Tabel 4.4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	SLF \geq 0,50	<i>t-value</i>	<i>Error</i>	<i>Reliability</i>		Ket.
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Disiplin Kerja				0,96	0,75	Reliabel
X14	1,00	13,72	0,00			Valid
X15	1,00	13,72	0,00			Valid
X16	0,96	12,86	0,02			Valid
X17	0,88	11,65	0,06			Valid
X18	0,74	10,23	0,18			Valid
X19	0,81	10,82	0,11			Valid
X20	0,63	8,28	0,26			Valid
X21	0,88	12,54	0,07			Valid

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Dari Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa Motivasi Disiplin Kerja diukur dari 8 item teramati. Pada tabel tersebut, semua variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana nilai *loading factors* > 0,5 dan *t-value* > 1,96. Dan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Variabel teramati memenuhi syarat reliabilitas yang baik jika nilai uji CR >0,70 dan nilai VE > 0,50. Hasil yang diperoleh adalah nilai CR sebesar 0,96 dan nilai VE adalah 0,75. Baik nilai CR maupun VE memenuhi syarat reliabilitas.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM dengan Program Lisrel Versi 8.80.

Tabel 4.5. Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas

Variabel	SLF \geq 0,30	<i>t-value</i>	<i>Error</i>	Reliability		Ket.
				CR \geq 0,70	VE \geq 0,50	
Pengalaman Kerja				0,95	0,81	Reliabel
Y1	0,97	13,16	0,02			Valid
Y2	0,90	12,72	0,05			Valid
Y3	0,97	12,68	0,02			Valid
Y4	0,90	13,21	0,05			Valid
Y5	0,90	12,71	0,05			Valid

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Dari Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa variabel Produktivitas diukur dari 11 item teramati. Pada tabel tersebut, semua variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana nilai *loading factors* > 0,5 dan *t-value* > 1,96. Dan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Variabel teramati memenuhi syarat reliabilitas yang baik jika nilai uji CR > 0,70 dan nilai VE > 0,50. Hasil yang diperoleh adalah nilai CR sebesar 0,95 dan nilai VE adalah 0,81. Baik nilai CR maupun VE memenuhi syarat reliabilitas.

2. Analisis Kecocokan Keseluruhan Model Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program Lisrel dimana metode ini menguji model secara bersama-sama yang terdiri dari variabel laten eksogen dan variabel laten endogen.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas dan didapatkan hasil yang valid, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis kecocokan data dengan model secara keseluruhan atau dalam Lisrel disebut *Goodness of Fit* (GOF). Pengujian

ini akan mengevaluasi apakah model yang dihasilkan merupakan model yang fit atau tidak.

Gambar 4.5.
Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 84
Minimum Fit Function Chi-Square = 1314.11 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 557.72 (P = 0.0)
Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 126.38 (P = 0.21)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 42.38
90 Percent Confidence Interval for NCP = (16.08 ; 76.65)
Minimum Fit Function Value = 10.35
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.33
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.13 ; 0.60)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.036
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.030 ; 0.085)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.033
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.56
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.35 ; 1.83)
ECVI for Saturated Model = 1.89
ECVI for Independence Model = 64.05
Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 8103.93
Independence AIC = 8133.93
Model AIC = 198.38
Saturated AIC = 240.00
Independence CAIC = 8191.71
Model CAIC = 337.05
Saturated CAIC = 702.24
Normed Fit Index (NFI) = 0.98
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.79
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Relative Fit Index (RFI) = 0.98
Critical N (CN) = 118.63
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.016
Standardized RMR = 0.048
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.63
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.47
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.44

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Berdasarkan output yang dihasilkan estimasi pengukuran CFA di atas, maka dapat dianalisis kecocokan keseluruhan model tersebut, yaitu sebagai berikut.

a. *Chi-square* (χ^2) dan *p-value*

Chi-square digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian model. Nilai *chi-square* sebesar $557,72 < 1314,11$ ($df = 84$) dan *pvalue* $0,21 > 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai *chi-square* yang didapat lebih kecil dan nilai *p value* lebih besardari 0,05. Sehingga berdasarkan kriteria ini maka dapatdikatakan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*).

b. *Non-Centrality Parameter* (NCP)

Nilai NCP sebesar $42,38 < 84$ (*Degree of Freedom*) merupakan nilai yang cukup kecil. 90% *confidence interval* dari NCP (16,08 ; 76,65) dan nilai NCP sebesar 42,38 berada dalam interval tersebut sehingga menunjukkan sebaran data yang baik. Dan berdasarkan nilai NCP itu juga, maka dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model baik (*good fit*).

c. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

1) RMSEA = 0,036 menunjukkan kecocokan keseluruhan model baik (*good fit*). Nilai RMSEA yang baik adalah $< 0,05$ menandakan *close fit*. Sedangkan $0,05 < RMSEA < 0,08$ menunjukkan *good fit*. Nilai RMSEA antara 0,08 sampai 0,10 menunjukkan *mediocre (marginal fit)*, sedangkan nilai RMSEA $> 0,10$ menunjukkan *poor fit*.

- 2) *90% confidence interval* dari RMSEA (0,030 ; 0,085). Nilai RMSEA sebesar 0,036 berada diantara interval tersebut dan menunjukkan bahwa estimasi nilai RMSEA mempunyai presisi yang baik (*good degree of precision*).
- 3) *P-value for test of close fit* (RMSEA < 0,05) = 0,030 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model baik (*good fit*) karena *p-value* yang diharapkan untuk *test of close fit* adalah < 0,50.

d. *Expected Cross-Validation Index* (ECVI)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ECVI model adalah 1,56, ECVI *saturated model* sebesar 1,89, dan ECVI *independence model* adalah 64,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa nilai ECVI model lebih mendekati ECVI *saturated model* dibandingkan dengan ECVI *independence model*. *90% confidence interval* dari ECVI (1,35 ; 1,83) menandakan ECVI model berada dalam *90% confidence interval*, sehingga estimasi nilai ECVI mempunyai presisi yang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model berdasarkan ECVI adalah baik (*good fit*).

e. *Akaike's Information Criterion* (AIC)

AIC juga digunakan sebagai perbandingan model. Nilai AIC model yang dihasilkan adalah 198,38; nilai AIC *saturated model* adalah 240,00; dan nilai AIC *independence model* adalah 8133,93. Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa AIC model lebih dekat ke AIC *saturated model* dibandingkan ke AIC *independence model*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*).

f. *Consistent Akaike's Information Criterion (CAIC)*

Nilai CAIC model adalah 337,05; CAIC *saturated model* adalah 702,24; dan CAIC *independence model* adalah 8191,71. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa CAIC model lebih dekat ke CAIC *saturated model* dibandingkan ke CAIC *independence model*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*).

g. *Normed Fit Index (NFI)*

Normed Fit Index (NFI) = 0,98. NFI berada pada nilai > 0,90 yang berarti memenuhi standar kecocokan, hal ini menunjukkan bahwa kecocokan model berdasarkan nilai NFI adalah baik (*good fit*).

h. *Non-Normed Fit Index (NNFI)*

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,99. Hasil ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*) karena hasil NNFI telah memenuhi syarat kecocokan model yang baik, yaitu NNFI > 0,90.

i. *Comparative Fit Index (CFI)*

Comparative Fit Index (CFI) = 0,99. Hasil ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*) karena hasil CFI telah memenuhi syarat kecocokan model yang baik, yaitu CFI > 0,90.

j. *Incremental Fit Index (IFI)*

Incremental Fit Index (IFI) = 0,99. Hasil ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (*good fit*) karena hasil IFI telah memenuhi syarat kecocokan model yang baik, yaitu IFI > 0,90.

k. *Relative Fit Index (RFI)*

Relative Fit Index (RFI) = 0,98. Hasil ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model memenuhi kriterianya karena hasil RFI adalah $> 0,90$ yang berarti baik (*good fit*).

l. *Critical N (CN)*

CN harus > 200 agar sebuah model dapat dikatakan cukup merepresentasikan data sampel atau ukuran sampel mencukupi untuk menghasilkan model yang *fit* dengan menggunakan *chi-square test*. Dalam penelitian ini, hasil CN adalah 158,59 yang artinya kecocokan keseluruhan model kurang baik (*bad fit*).

m. *Root Mean Square Residual (RMR)*

Standardized RMR = 0,016. Nilai *standardized RMR* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memenuhi syarat kecocokan model yang baik, yaitu nilai *standardized RMR* $< 0,05$. Jadi, dapat dikatakan dari *standardized RMR* bahwa kecocokan keseluruhan baik (*good fit*).

n. *Goodness of Fit Index (GFI)*

Nilai GFI adalah 0,63. Nilai ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model kurang baik (*bad fit*) karena nilai GFI $< 0,90$.

o. *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)*

Nilai AGFI adalah 0,47. Nilai ini menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model kurang baik (*bad fit*) karena nilai AGFI $< 0,90$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

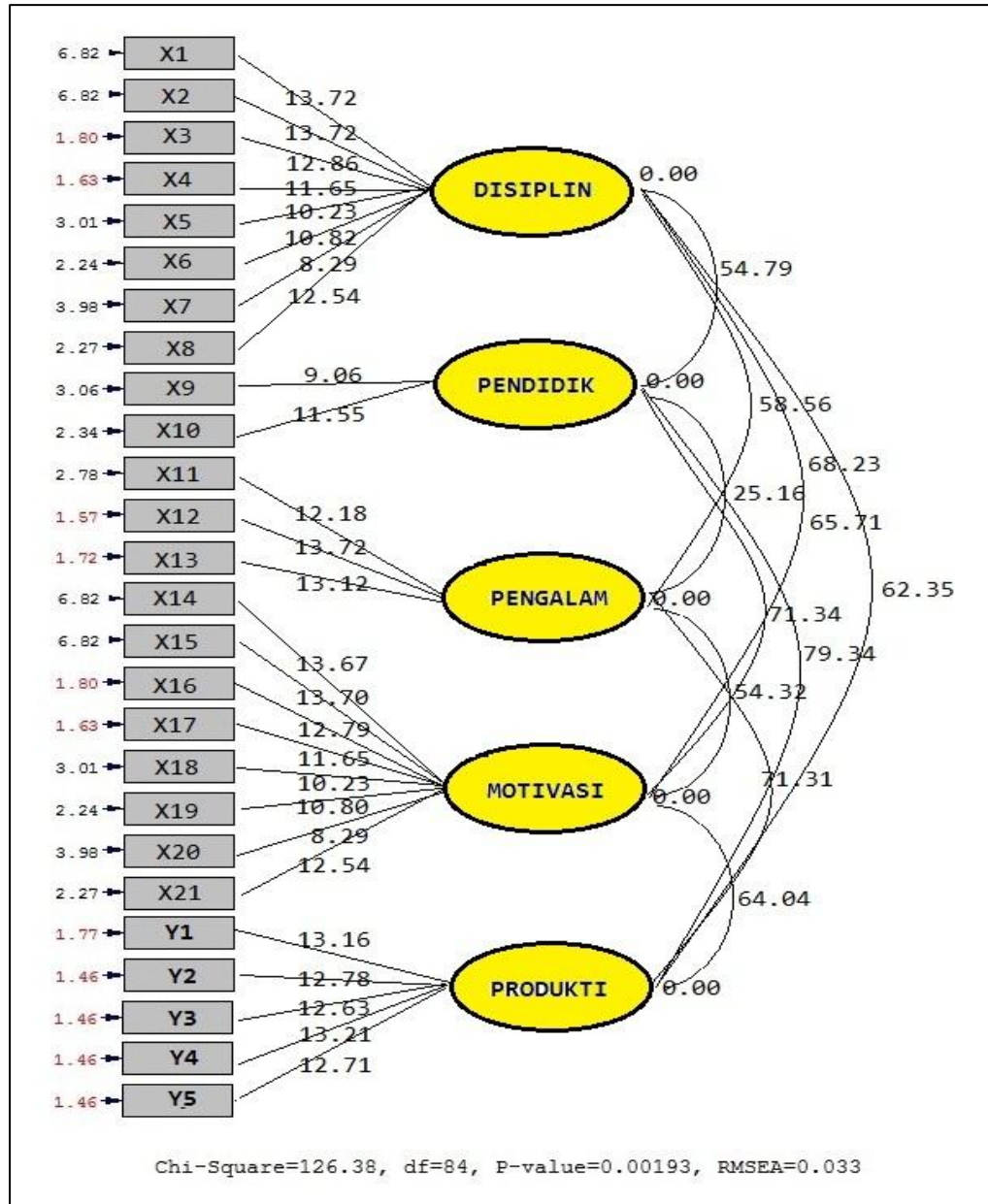
1. Analisis Model Struktural

Setelah peneliti melakukan pengujian terhadap kecocokan keseluruhan modal, maka tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian pada model struktural. Pengujian model struktural berhubungan dengan evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lain.

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap model dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas, karyawan di PT. Hindoli. Dengan pengujian ini, maka akan diketahui apakah hipotesis model penelitian diterima atau ditolak.

Uji model struktural mencakup *t-value* dari koefisien atau parameter, nilai koefisien atau parameter, dan koefisien Determinasi (R^2). Dan untuk melihat gambaran *output* uji model struktural, berikut disajikan model *t-value* untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel laten.

Gambar 4.6.
Diagram Model Struktural T-Value



Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Berdasarkan output berupa diagram di atas, dapat dianalisis hubungan pengaruh antara variabel, sebagai berikut:

a. *T-Value* dari Koefisien atau Parameter

1) Disiplin Kerja → Tingkat Pendidikan = 54,79

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Disiplin Kerja terhadap variabel Tingkat Pendidikan memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki $54,79 > 1,96$.

2) Disiplin Kerja → Pengalaman Kerja = 58,56

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Disiplin Kerja terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki $58,56 > 1,96$.

3) Disiplin Kerja → Motivasi Kerja = 68,23

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki $68,23 > 1,96$.

4) Disiplin Kerja → Produktivitas = 63,02

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki $63,02 > 1,96$.

5) Tingkat Pendidikan → Pengalaman Kerja = 25,16

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki $25,16 > 1,96$.

6) Tingkat Pendidikan \rightarrow Motivasi Kerja = 71,34

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki 29,33 $> 1,96$.

7) Tingkat Pendidikan \rightarrow Produktivitas = 79,34

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki 79,34 $> 1,96$.

8) Pengalaman Kerja \rightarrow Motivasi Kerja = 54,32

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki 54,32 $> 1,96$.

9) Pengalaman Kerja \rightarrow Produktivitas = 71,31

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki 71,31 $> 1,96$.

10) Motivasi Kerja \rightarrow Produktivitas = 64,04

Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten Tingkat Pendidikan terhadap variabel Pengalaman Kerja memiliki hubungan pengaruh antar koefisien yang signifikan karena *t-value* yang dimiliki 64,04 $> 1,96$.

b. Nilai Koefisien atau Parameter

Berikut disajikan hasil estimasi hubungan antara koefisien variabel laten dengan menggunakan Program Lisrel 8.80.

Gambar 4.7
Standardized Solution of Latent Variable

	PHI				
	DISIPLIN	PENDIDIK	PENGALAM	MOTIVASI	PRODUKTI
DISIPLIN	1.00				
PENDIDIK	0.99	1.00			
PENGALAM	0.97	1.06	1.00		
MOTIVASI	0.98	0.98	0.89	1.00	
PRODUKTI	0.99	0.96	0.98	0.98	1.00

Sumber: *Output Lisrel hasil olahan peneliti, 2019*

Berdasarkan estimasi dari hasil olah data dengan Lisrel pada model penelitian, maka didapatkan nilai koefisien pada hubungan antar variabel laten, yaitu:

- 1) Disiplin Kerja → Tingkat Pendidikan = 0,99

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) $0,99 > 0,5$.

- 2) Disiplin Kerja → Pengalaman Kerja = 0,97

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) $0,97 > 0,5$.

- 3) Disiplin Kerja → Motivasi Kerja = 0,98

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) $0,98 > 0,5$.

- 4) Disiplin Kerja → Produktivitas = 0,99

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) $0,99 > 0,5$.

5) Tingkat Pendidikan \rightarrow Pengalaman Kerja = 1,06

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) 1,06 > 0,5.

6) Tingkat Pendidikan \rightarrow Motivasi Kerja = 0,98

Memiliki hubungan yang signifikan antar variabel dengan nilai koefisien (ϕ) 0,98 > 0,5.

7) Tingkat Pendidikan \rightarrow Produktivitas = 0,96

Memiliki hubungan yang signifikan antar dengan nilai koefisien (ϕ) 1,00 > 0,5.

8) Pengalaman \rightarrow Motivasi Kerja = 0,89

Memiliki hubungan yang signifikan antar dengan nilai koefisien (ϕ) 0,89 > 0,5.

9) Pengalaman \rightarrow Produktivitas = 0,98

Memiliki hubungan yang signifikan antar dengan nilai koefisien (ϕ) 0,98 > 0,5.

10) Motivasi Kerja \rightarrow Produktivitas = 0,98

Memiliki hubungan yang signifikan antar dengan nilai koefisien (ϕ) 0,98 > 0,5.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada SEM, koefisien determinasi (R^2) dalam hasil olah Lisrel tidak memiliki interpretasi yang jelas. Untuk menginterpretasikan R^2 , maka peneliti harus mengambilnya dari *reduced from equation* menurut Oreskog, adalah sebagai berikut.

1) Disiplin Kerja → Tingkat Pendidikan, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,02 atau dapat dikatakan 2,0% variasi dari Tingkat Pendidikan dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja.

2) Disiplin Kerja → Pengalaman Kerja, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,02 atau dapat dikatakan 2,0% variasi dari Pengalaman Kerja dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja.

3) Disiplin Kerja → Motivasi Kerja, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,03 atau dapat dikatakan 3,0% variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja.

4) Disiplin Kerja → Produktivitas, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,02 atau dapat dikatakan 2,0% variasi dari Produktivitas Kerja dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja.

5) Tingkat Pendidikan → Pengalaman Kerja, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,04 atau dapat dikatakan 4,0% variasi dari Disiplin Kerja dijelaskan oleh variasi Pengalaman Kerja.

6) Tingkat Pendidikan → Motivasi Kerja, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,04 atau dapat dikatakan 4,0% variasi dari Tingkat Pendidikan dijelaskan oleh variasi Motivasi Kerja.

7) Tingkat Pendidikan → Produktivitas, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,01 atau dapat dikatakan 1,0% variasi dari Tingkat Pendidikan dijelaskan oleh variasi Pengalaman Kerja.

8) Pengalaman Kerja → Motivasi Kerja, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,03 atau dapat dikatakan 3,0% variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variasi Pengalaman Kerja.

9) Pengalaman Kerja → Produktivitas, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,01 atau dapat dikatakan 1,0% variasi dari Produktivitas dijelaskan oleh variasi Pengalaman Kerja.

10) Motivasi Kerja → Produktivitas, memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,02 atau dapat dikatakan 2,0% variasi dari Produktivitas dijelaskan oleh variasi Motivasi Kerja.

2. Analisis Pembahasan

a. Pengaruh Tujuan dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Pertama (H_1) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tujuan dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Tujuan dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Tujuan dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $13,72 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan tujuan dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin.

Menurut Suprpto tujuan merupakan realisasi dari misi yang spesifik dan dapat dilakukan dalam jangka pendek.⁶ Sedangkan Menurut Robbins dan Judge, kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.⁷

Secara teoritis disebutkan bahwa tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya sehingga dengan adanya tujuan yang jelas dan cukup menantang kemampuan karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Raharjo, dkk (2016) yang menyatakan bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁸

b. Pengaruh Teladan Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedua (H_2) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Teladan Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada

⁶Tommy Suprpto, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, (Yogyakarta : MedPress, 2009), hal. 98.

⁷Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 256

⁸Slamet Raharjo, dkk “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada KUD ‘PATI KOTA’ Kabupaten Pati) ”, *Journal Management*, Vol. 1 No. 2, (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2016).

pengaruh positif dan signifikan Teladan Pimpinn terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Teladan Pimpinanterhadap Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar 13,72 > 1,96, maka dengan demikian Hipotesis (Ha) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Teladan Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin.

Hal ini berhubungan dengan penelitian Al-Faruq, dkk (2017) yang menyatakan bahwa teladan pimpinan memiliki prngaruh positif terhadap produktivitas kerja karayawan.⁹

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik, maka produktivitas bawahannya pun akan ikut baik. Teladan pimpinan adalah memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.¹⁰

⁹Ubaid Al- Faruq, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri”, PEKOBIS *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*(Magelang: Universitas Pamulang, 2017).

¹⁰Malayu Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 194

c. Pengaruh Balas Jasa Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Ketiga (H_3) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Balas Jasa terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Balas Jasa terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Balas Jasa dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $12,86 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Balas Jasa terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, karena semakin besarnya gaji yang diberikan atasan kepada bawahan dan fasilitas yang memadai di perusahaan tersebut maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹¹

¹¹Suryanto, "Analisis keselamatan, Kesehatan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja dengan Metode *Structural Equation Modeling (SEM)* pada PT. Media Karya Sentosa Gresik, *Jurnal Universitas Muhammadiyah Gresik Jurusan teknik Industri*. Tahun 2010, hal. 32.

Hal Ini sejalan dengan penelitian Abdussamad (2014) yang mengatakan bahwa balas jasa (kompensasi) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹²

Jadi dapat disimpulkan bahwa dimana semakin tinggi balas jasa maka akan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga balas jasa menjadi faktor determinasi yang kuat dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

d. Pengaruh Keadilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Keempat (H_4) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Keadilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Keadilan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $11,65 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin.

Hal ini berarti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy (2013) bahwa terdapat hubungan antara keadilan dengan produktivitas kerja, dimana

¹²Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", *Jurnal Manajemen*, Vol.18 No. 0, Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2014.

keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.¹³

Atasan yang adil terhadap bawahannya tanpa membeda-bedakan status dan jabatan karyawan tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Karena dengan adanya keadilan atasan terhadap bawahannya akan membuat karyawan tersebut merasa dihargai sehingga karyawan tersebut berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

e. Pengaruh Waskat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kelima (H_5) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Waskat terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Waskat terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Waskat dan produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $10,23 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Waskat terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

¹³Intan Retno Edy, "Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja pada Karyawan di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan, *Jurnal JBTI*, Vol. 4, No. 1, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013).

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataanPrabhaswara (2009), bahwa waskat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dapat merangsang produktivitas kerja karyawan.¹⁴

Karyawan yang mendapat bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan melekat (waskat) dari atasannya akan merasa dirinya tersebut di perhatikan oleh atasannya. Dengan demikian karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tersebut.

f. Pengaruh Sanksi Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hipotesis Keenam (H_6) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukuman terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukuman terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Sanksi Hukuman danProduktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $10,82 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukuman terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

¹⁴Adyuta Prabhaswara, "Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Melekat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pasar Pemerintah Kota Surakarta", *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009).

Hal ini berarti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2016) bahwa sanksi hukuman (*punishment*) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.¹⁵

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi naik dan turunnya produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja. Karena dengan adanya sanksi yang wajar dan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk tidak melakukannya lagi di kemudian hari sehingga karyawan tersebut bisa menerapkan kedisiplinan yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

g. Pengaruh Ketegasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Ketujuh (H_7) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Ketegasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Ketegasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Ketegasan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $8,29 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Ketegasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

¹⁵Heri Kurniawan, dkk, "Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari)", *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2016).

Hal ini berarti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Imaroh (2013), bahwa ketegasan pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.¹⁶

Pimpinan yang tegas akan mempengaruhi sikap dan produktivitas karyawannya dalam bekerja. Karena dengan adanya ketegasan pimpinan dalam perusahaan akan membuat karyawannya merasa termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan sehingga membuat karyawan tersebut merasa segan terhadap pimpinannya dan jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

h. Pengaruh Hubungan Kemanusiaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedelapan (H_8) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Hubungan Kemanusiaan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t-value sebesar $12,84 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat

¹⁶Miftahul Imaroh, "Pengaruh Keteladanan Dan Ketegasan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Karayawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Multi Bangunan Jember)", *Skripsi*, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, 2013.

pengaruh positif dan signifikan Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Indah Fitriyani (2016) bahwa dengan memiliki hubungan kemanusiaan maka akan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang karyawan.¹⁷

Hubungan kemanusiaan yang harmonis baik sesama karyawan maupun hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan karyawan tersebut. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan, dan mempunyai hubungan yang baik terhadap rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh terhadap pada tingkat produktivitas kerja.

i. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kesembilan (H_9) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Jenjang Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Jenjang Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

¹⁷Indah Fitriyani “Pengaruh Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. OTIM Grup Purwokerto”, *Skripsi*, (Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Purwokerto, 2016).

Pada analisis model struktural antara variabel Jenjang Pendidikan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t-value sebesar $9,06 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Jenjang Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan atau kerumitan bahan pengajaran.¹⁸ Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Prabowo (2016) bahwa jenjang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁹

Dengan adanya tingkat pendidikan yang dilalui oleh karyawan maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Karena karyawan yang telah melalui pendidikan terlebih dahulu dan memiliki pendidikan yang tinggi akan memiliki kemampuan terhadap pekerjaannya dalam bekerja di bandingkan karyawan lainnya yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kenaikan produktivitasnya dalam bekerja di perusahaan tersebut.

j. Pengaruh Kesesuaian Jurusan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kesepuluh (H_{10}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesesuaian Jurusan terhadap Produktivitas Kerja

¹⁸Amos Neolaka & Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*, (Kencana, 2017), Ed. I hal. 61-62.

¹⁹ Bambang Permadi Saputra Prabowo, dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 04, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016).

karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kesesuaian Jurusan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Kesesuaian Jurusan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $11,55 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesesuaian Jurusan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Amos dan Grace (2017), bahwa kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu institusi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.²⁰ Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi institusi.

Jadi, kesesuaian jurusan dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang karena seseorang yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya akan lebih memahami dan mengerti pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sehingga tingkat produktivitas kerja akan meningkat.

k. Pengaruh Lama Kerja/Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kesebelas (H_{11}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lama Kerja/ Masa Kerja terhadap Produktivitas

²⁰Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hal. 67.

Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (Ho): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Lama Kerja/Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar 12,18 > 1,96, maka dengan demikian Hipotesis (Ha) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lama kerja/masa kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Zakaria (2010), bahwa dengan masa kerja/ lama kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga melalui pengalaman kerja dalam pekerjaan sektor formal, pada umumnya orang-orang tersebut mampu untuk meningkatkan kemampuan kerja.²¹

Dengan demikian, karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama dan memiliki pengalaman yang cukup luas dalam perusahaan tersebut, maka seseorang akan lebih terampil dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang pada akhir produktivitas kerja dapat dicapai dengan baik.

1. Pengaruh Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedua belas (H₁₂) dengan Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan

²¹Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2007), hal. 43.

Hipotesis Nol (Ho): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $13,72 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (Ha) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan mampu untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab terhadap pekerjaan serta mampu secara fisik untuk mencapai tujuan dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Fadilah (2017), bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²²

m. Pengaruh Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Ketiga belas (H_{13}) dengan Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan

²²Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2007), hal. 43.

Hipotesis Nol (Ho): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $13,12 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (Ha) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Nornaningsih, dkk Sitanggung (2011), bahwa penguasaan pekerjaan dan peralatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.²³

Karyawan yang menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih memahami pekerjaan yang telah diterimanya serta mengetahui hal-hal apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut bisa lebih profesional dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan sumber produksi dan produktivitas karyawan tersebut.

n. Pengaruh Daya Pendorong Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Keempat belas (H₁₄) dengan Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Daya Pendorong terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (Ho):

²³ Seri Nornaningsih, dkk “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda”, (Samarinda: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda).

Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Daya Pendorong terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Kemauan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $13,67 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Daya Pendorong terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Purnama (2008), bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dibandingkan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik.²⁴

Daya pendorong menjadi suatu kekuatan penting yang dimiliki oleh karyawan dalam sistem aktivitas atau kegiatan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya dorongan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan baik dalam bentuk bonus atau dalam bentuk reward. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

o. Pengaruh Kemauan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kelima belas (H_{15}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemauan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada

²⁴Ridwan Purnama "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung", *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 14, (Bandung: 2008).

pengaruh positif dan signifikan Kemauan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara Kemauan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $13,70 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemauan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Mulyadi (2010), bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dibandingkan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik.²⁵

Seorang karyawan yang memiliki kemauan dalam bekerja dapat meningkatkan taraf hidup karyawan tersebut. Dikarenakan karyawan yang bekerja sesuai dengan kemauannya akan lebih bersemangat dan berhati-hati dalam bekerja dengan cara menunjukkan bakat dan kemampuan serta memberikan hasil pekerjaan dengan sebaik-baiknya terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut..

p. Pengaruh Kerelaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Keenam belas (H_{16}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerelaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kerelaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

²⁵ Hari Mulyadi (2010) "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa", *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17, (Bandung: Fakultas FPEB Universitas Pendidikan Indonesia, 2010).

Pada analisis model struktural antara Kerelaan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $12,79 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara indikator Kerelaan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Syahrul Dan Sari (2016) bahwa kerelaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.²⁶

Keikhlasan hati seorang karyawan dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai keinginan hati, tanpa paksaan dari orang lain untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan yang akan berdampak pada tingginya tingkat produktivitas karyawan.

q. Pengaruh Membentuk Keahlian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Ketujuh belas (H_{17}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keahlian terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_o): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keahlian terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

²⁶Alfattory Rheza Syahrul Dan Ayu Rembulan Sari, "Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang", *Jurnal of Economic and Economic Education*, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2302-1590, (Padang: Program Pendidikan Ekonomi STIKIP PGRI-Padang, 2016).

Pada analisis model struktural antara Membentuk Keahlian dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $11,65 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keahlian terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Ginting (2017) yang menyatakan bahwa membentuk keahlian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁷

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya dapat diasah dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dengan cara pelatihan kerja dan lain-lain sehingga karyawan tersebut dapat ahli dalam bidang pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya yang akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja.

r. Pengaruh Membentuk Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedelapan belas (H_{18}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

²⁷Ekatriana Br Ginting, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian terhadap Produktivitas Kerja Guru Yayasan Setia Kabanjahe", 2017)

Pada analisis model struktural antara Membentuk Keterampilan dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $10,23 > 1,96$, dan estimasi koefisien antar variabel sebesar $0,98$ (positif) $> 0,05$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Membentuk Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sutihat (2016) yang menyatakan bahwa membentuk keterampilan dalam motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁸

Seseorang karyawan yang menggunakan akal, pikiran, dan ide kreatifitasnya dalam bekerja akan mampu membuat sesuatu pekerjaan menjadi lebih bermakna dalam bidang pekerjaannya sehingga dapat memberikan sebuah nilai dari hasil ide kreatifnya tersebut yang akan menambah pemasukan atau penghasilan dari tingkat produksi di suatu perusahaan tempat ia bekerja sehingga akan berdampak pada naiknya produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tersebut.

s. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kesembilan belas (H_{19}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

²⁸ Shofa Sutihat "Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka", *Skripsi*, Cirebon: Fakultas Syariah dan Ekonomi IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2016).

Pada analisis model struktural antara Tanggung jawab dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar $10,80 > 1,96$, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁹

Kesadaran seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya agar berdampak pada hasil yang akan diterimanya. Karena karyawan yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut merasa ada kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan tersebut akan melaksanakan tugas semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

t. Pengaruh Kewajiban Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedua puluh (H_{20}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kewajiban terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada

²⁹ Abdul Rachman Saleh dan Hadi Utomo "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang", *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, (Semarang: STIE AMA Salatiga, 2018).

pengaruh positif dan signifikan indikator Kewajiban terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Pada analisis model struktural antara variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar 8,29 > 1,96, maka dengan demikian Hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Indikator Kewajiban terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Yanti (2011), bahwa dengan memiliki kesadaran akan kewajiban yang akan dilaksanakan maka akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.³⁰

Karyawan yang memiliki kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang harus dilakukannya akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Karena karyawan tersebut tidak akan melalaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan tidak membuang-buang waktu yang telah diberikan kepadanya sehingga karyawan akan terus menerus meningkatkan prestasinya dalam bekerja yang akan mempengaruhi pada tingkat produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut.

u. Pengaruh Tujuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedua puluh satu (H_{21}) dengan Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tujuan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin, dan Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Tujuan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

³⁰ Fitri Yanti "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Insani Bara Perkasa Samarinda", (Samarinda: Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Indonesia).

Pada analisis model struktural antara variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t-value* sebesar 12,54 > 1,96, maka dengan demikian Hipotesis (Ha) dapat diterima yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan Tujuan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

Karyawan yang bekerja bukan hanya karena pendapatan yang diterimanya tetapi juga karena tuntutan pekerjaan yang diberikan akan berusaha melkaukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja. Dengan adanya rencana dan tujuan yang akan ditempuh sebelum melaksanakan pekerjaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan harapan dalam pelaksanaan pekerjaannya tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Slamet Raharjo, dkk (2016) yang menyatakan bahwa seseorang harus memiliki tujuan yang jelas terhadap pekerjaan yang dilakukannya agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai apa yang diharapkan.