

SKRIPSI
DETERMINAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
SEKOLAH KHUSUS OLAHRAGA INTERNASIONAL (SKOI)
KALIMANTAN TIMUR



Oleh:
ROZZY MEILINA
NPM. 2261201125

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **13 Agustus 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Emi Setiawati SE., M.E	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.	3.....	Anggota

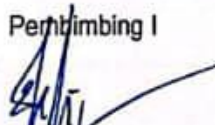
MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ROZZY MEILINA
NPM : 22.61201.125
Judul Skripsi : Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur.
Nilai Angka/Huruf : $80.64 / A =$
Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


Emi Setiawati SE., M.E

Pembimbing II


Akhmadi, SE., M.M

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur**

Nama : Rozzy Meilina

Npm : 22.61201.125

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



ERNI SETIAWATI, SE., M.E
NIDN. 1110057601

Dosen Pembimbing II,



AKHMADI, SE., MM
NIDN. 1124108801

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Graha Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal: 13 Agustus 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Agustus 2026

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati SE., M.E

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

2.



3. Dr. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.

3.



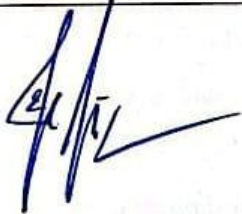
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Rozzy Meilina
NPM : 22.61201.125
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui:

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati SE., M.E	Pada kesimpulan berikan penjelasan antara rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan kesimpulan yang tidak terkoneksi	
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	Cara mengutip	
3.	Dr. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.	Data Sistematika Uji Linearitas Rumusan masalah, hipotesis dan kesimpulan	

RIWAYAT HIDUP



Rozzy Meilina, nama panggilan Oci. Lahir di Pelita Kanaan, 08 Mei 2003. Menempuh pendidikan dasar di SDN 002 Lidung Kemenci pada tahun 2009–2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Mentarang pada tahun 2015–2018, dan melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 4 Mentarang pada tahun 2018–2021. Pada tahun 2022, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) sebagai salah satu bentuk kegiatan akademik pada tahun 2025 di Sungai Kapih, Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Istiarto, SKM., M.Kes. Kegiatan tersebut memberikan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta berinteraksi dan bekerja sama dengan masyarakat. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian pada SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) dengan judul “Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional)”. Penelitian tersebut dilakukan sebagai salah satu bentuk penerapan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

Selama masa perkuliahan, penulis berusaha untuk terus mengembangkan kemampuan, menambah pengalaman, serta menyelesaikan setiap proses akademik dengan penuh tanggung jawab. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Motto Hidup “Ombakku besar, perahuku kecil. Tapi, Tuhanku terlebih besar.”

Salam Hormat,

Rozzy Meilina

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Pdt. Lincang Sakai, S. Th dan Ibunda Pdt. Naiti Markus, S. Th, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, SE., M.E selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Akhmadi, SE, MM selaku dosen pembimbing kedua yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Bapak Abdul Afif, M.Pd selaku Kepala Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
9. Kak Deos Josep atas segala bantuan, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian di SKOI. Bantuan yang diberikan dalam memfasilitasi pelaksanaan penelitian, memberikan arahan, serta memudahkan akses terhadap kebutuhan penelitian sangat berarti bagi penulis. Dukungan tersebut telah membantu kelancaran proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
10. Sahabat-sahabat tercinta, Salma, Vivi, dan Nasya, yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis sejak hari pertama perkuliahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas setiap tawa, cerita, dukungan, doa, semangat, dan kebersamaan yang telah diberikan. Terima kasih juga karena selalu percaya, menguatkan, dan mengingatkan bahwa setiap perjuangan akan sampai pada akhirnya. Kalian bukan sekedar teman seperjalanan, melainkan keluarga yang tumbuh bersama dalam suka dan duka proses akademik maupun kehidupan pribadi. Semoga persahabatan yang telah terjalin selama ini tetap terjaga dan membawa kita menuju kesuksesan di jalan masing-masing.
11. Alitia yang telah penulis anggap sebagai saudara sendiri, terima kasih karena selalu hadir, selalu menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan kebahagiaan di setiap proses yang penulis lalui baik saat keadaan terasa mudah maupun ketika penulis berada di titik lelah dan hampir menyerah. Semoga segala kesabaran dan perhatian yang telah diberikan dibalas dengan kebahagiaan, kesehatan, serta kesuksesan dalam setiap langkah kehidupan.

Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 1 Januari 2026

Peneliti,

Rozzy Meilina

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGUJI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
11.1. Latar Belakang	2
11.2. Rumusan Masalah	13
11.3. Batasan Masalah	14
11.4. Tujuan Penelitian	14
11.5. Manfaat Penelitian	15
11.6. Sistematika Penulisan	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Penelitian Terdahulu	17
2.2. Dasar Teori	19
2.2.1. <i>Grand Theory</i>	19
2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.3. Produktivitas Kerja	20
2.2.4. Faktor Internal Produktivitas Kerja	22
2.2.5. Faktor Eksternal Produktivitas Kerja	32
2.3. Kerangka Konseptual	39
2.3.1. Hubungan Teoritis Antar Variabel	39
2.3.2. Model Konseptual	44
2.4. Hipotesis	45
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	46
3.1. Jenis Penelitian	46
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	47

3.3. Definisi Operasional Variabel	47
3.4. Populasi dan Sampel	48

viii

3.5. Teknik Pengumpulan Data	48
3.6. Metode Analisis Data	49
3.6.1. Uji Kualitas Data	50
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.6.4. Koefisien Kolerasi (R)	52
3.6.5. Koefisien determinasi (R^2)	52
3.7. Pengujian Hipotesis	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **55**

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.2. Deskripsi Data	57
4.3. Analisis Data	58
4.3.1 Uji Kualitas Data	58
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	60
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.3.4 Koefisien korelasi (R)	63
4.3.5 Koefisien determinasi (R^2)	63
4.3.6 Uji Hipotesis	64
4.4. Pembahasan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **68**

5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA **70**

LAMPIRAN **72**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan usia	57
Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan jabatan	58
Tabel 4.4 Hasil uji validitas	58
Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas	59
Tabel 4.6 Hasil uji normalitas	60
Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas	60
Tabel 4.8 Hasil uji heteroskedastisitas	61
Tabel 4.9 Hasil uji linearitas X1	61
Tabel 4.10 Hasil uji linearitas X2	62
Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linear	62
Tabel 4.12 Hasil koefisien korelasi	63
Tabel 4.13 Hasil koefisien determinasi	63
Tabel 4.14 Hasil uji simultan	64
Tabel 4.15 Hasil uji parsial	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Wawancara dan Kuesioner penelitian	72
Lampiran 2. Tabulasi data	79
Lampiran 3. Ouput SPSS	83
Lampiran 4. Nilai tabel	87
Lampiran 5. Bukti Pra Kuesioner	90
Lampiran 6. Bukti Sebar Kuesioner Google Form	90

ABSTRAK

Rozzy Meilina; Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur. Dosen Pembimbing 1 Ibu Erni Setiawati, SE, ME dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Akhmadi, SE.,MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada sekolah khusus olahraga internasional (SKOI) Kalimantan Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur. Faktor internal dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, teknologi, kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai SKOI Kalimantan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan wawancara sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,566, nilai t hitung sebesar 9,341 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,258 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa faktor internal mampu menjelaskan 59,7% variasi produktivitas kerja pegawai, sedangkan 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, faktor eksternal tidak memenuhi asumsi linearitas sehingga tidak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, faktor internal merupakan determinan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai SKOI Kalimantan Timur.

Kata kunci: Faktor Internal, Faktor Eksternal, Produktivitas Kerja, Pegawai, SKOI Kalimantan Timur.

BAB 1 **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Produktivitas kerja merupakan indikator fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas dan daya saing organisasi pada tingkat global. Dalam perspektif ekonomi dan manajemen modern, produktivitas tidak hanya merepresentasikan rasio antara output dan input, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja, teknologi, dan sistem kerja yang dimiliki. Laporan *World Employment and Social Outlook 2024* yang dirilis oleh *International Labour Organization* menyebutkan bahwa pertumbuhan produktivitas tenaga kerja global pada tahun 2023 hanya mencapai 1,5%, menurun dibandingkan tren pra-pandemi yang berada di atas 2% per tahun. Penurunan tersebut menunjukkan adanya tekanan struktural pada pasar tenaga kerja global, termasuk perubahan pola kerja, perkembangan teknologi, serta dinamika ekonomi pascapandemi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa organisasi perlu memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja secara berkelanjutan. Fenomena tersebut menegaskan pentingnya penelitian berbasis data dalam mengidentifikasi determinan produktivitas kerja secara komprehensif.

Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur merupakan lembaga pendidikan khusus yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur melalui Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus. SKOI didirikan sebagai bentuk implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan khusus diperuntukkan bagi peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa, termasuk di bidang olahraga. Dengan mengintegrasikan pendidikan formal dan pembinaan olahraga prestasi, SKOI bertujuan mencetak atlet-atlet berprestasi yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam pelaksanaannya, SKOI Kalimantan Timur membina atlet dari 10 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Timur dengan mencakup berbagai cabang

olahraga, seperti atletik, sepak bola, bulu tangkis, pencak silat, renang, panahan, taekwondo, hingga dayung. Selain memberikan layanan pendidikan formal, SKOI juga menyediakan berbagai fasilitas penunjang, antara lain asrama, konsumsi, buku pelajaran, perlengkapan latihan, akomodasi, layanan kesehatan, laundry, serta uang saku guna mendukung proses pembinaan atlet secara optimal.

Proses penerimaan peserta didik di SKOI dilakukan secara selektif melalui jalur reguler, promosi dari pelatih, serta identifikasi dan pemanduan bakat. Setiap calon siswa harus melalui beberapa tahapan seleksi, mulai dari seleksi administrasi, tes kesehatan, tes akademik dan psikologi, tes fisik, hingga tes kecakapan olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa SKOI tidak hanya menekankan aspek kemampuan olahraga, tetapi juga memperhatikan kesiapan akademik, kesehatan, dan psikologis peserta didik.

Sebagai lembaga pembinaan atlet usia pelajar, SKOI Kalimantan Timur telah menunjukkan berbagai prestasi yang membanggakan. Atlet maupun alumni SKOI berhasil meraih medali pada berbagai kejuaraan tingkat daerah, nasional, hingga internasional, termasuk Pekan Olahraga Pelajar Nasional (POPNAS), Kejuaraan Nasional, Sea Games, ASEAN School Games, Thailand Sport School Games, serta kejuaraan dunia cabang pencak silat. Prestasi tersebut mencerminkan keberhasilan SKOI dalam mengembangkan potensi atlet sekaligus meningkatkan daya saing olahraga Kalimantan Timur di tingkat nasional dan internasional.

Untuk mencapai berbagai target tersebut, SKOI menerapkan sistem pembinaan yang terstruktur melalui pengaturan jadwal latihan, pola nutrisi, pemulihan (recovery), pembentukan kebiasaan atlet (habit), serta dukungan tenaga pelatih yang kompeten. Dengan sistem pembinaan yang komprehensif tersebut, SKOI tidak hanya berorientasi pada pencapaian prestasi olahraga, tetapi juga mempersiapkan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional di bidang keolahragaan pada masa mendatang.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi produktivitas kerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya, peneliti melakukan audiensi dan wawancara pendahuluan di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional (SKOI) Kalimantan Timur. Wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai yang

memiliki jabatan dan tanggung jawab berbeda guna memperoleh informasi yang lebih komprehensif terkait kondisi kerja di lingkungan SKOI Kalimantan Timur.

Melalui wawancara tersebut, peneliti menggali informasi mengenai tingkat produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja, kondisi kesehatan, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kompensasi, serta sistem pengawasan yang diterapkan. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara pendahuluan ini digunakan sebagai data awal untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di lapangan dan memperkuat urgensi penelitian yang akan dilakukan.

1. Responden 1

- a) Nama: Deos Christian
- b) Jabatan: Tenaga Ahli Resiko Sedang
- c) Lama Bekerja: 2 Tahun

Berdasarkan hasil wawancara, Deos Christian menilai bahwa produktivitas kerja pegawai di SKOI Kalimantan Timur berada dalam kondisi baik. Target pekerjaan yang diberikan selama ini dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terdapat kendala yang berarti yang memengaruhi kinerja maupun produktivitas kerja. Motivasi utama dalam bekerja adalah untuk menjadikan SKOI tetap menjadi lembaga yang terbaik serta demi keberlangsungan organisasi. Menurutnya, pihak sekolah selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja.

Dari aspek kompetensi, responden menyatakan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun hingga saat ini belum pernah mengikuti pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja. Tingkat kedisiplinan pegawai dinilai baik dan disiplin, begitu pula tingkat kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kerja sama antarpegawai yang dinilai sangat baik.

Terkait kondisi kesehatan, responden menyatakan kesehatan fisik tidak memengaruhi pekerjaan sehari-hari, meskipun pernah mengalami kelelahan kerja yang berdampak pada produktivitas. Tekanan kerja yang dirasakan relatif tidak ada, namun kesehatan mental dinilai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dinilai baik dan fasilitas yang tersedia sudah memadai. Teknologi

yang digunakan juga sangat membantu pekerjaan dan tidak terdapat kendala teknologi yang menghambat aktivitas kerja.

Dalam aspek organisasi, kebijakan yang diterapkan dinilai baik dan sangat mendukung kelancaran pekerjaan. Gaya kepemimpinan pimpinan juga dinilai baik, serta pimpinan sering memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai. Mengenai kompensasi, responden menilai gaji atau insentif yang diberikan sudah cukup dan sangat memengaruhi motivasi serta produktivitas kerja. Sistem pengawasan yang diterapkan juga dinilai baik dan sangat membantu meningkatkan disiplin serta produktivitas kerja.

2. Responden 2

- a) Nama: Muhammad Ridwan
- b) Jabatan: Staff
- c) Lama Bekerja: 2 Tahun

Berdasarkan hasil wawancara, Muhammad Ridwan menilai produktivitas kerja pegawai di SKOI Kalimantan Timur sudah baik. Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terdapat kendala yang secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Motivasi utama dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Menurut responden, pihak sekolah memberikan dorongan dan penghargaan yang cukup baik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Responden menyatakan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Namun, pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja belum pernah diselenggarakan. Tingkat kedisiplinan pegawai, kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kerja sama antarpegawai dinilai berada dalam kategori baik.

Dari sisi kesehatan, kondisi fisik tidak memengaruhi pekerjaan sehari-hari dan responden mengaku pernah mengalami kelelahan kerja. Tekanan kerja yang dirasakan tergolong ringan dan kesehatan mental dianggap memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dinilai nyaman, fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai, serta teknologi yang digunakan cukup membantu pekerjaan. Selain itu, tidak terdapat kendala teknologi yang berarti.

Dalam aspek organisasi, kebijakan yang diterapkan dinilai baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan pimpinan juga dianggap baik serta memberikan arahan yang diperlukan kepada pegawai. Mengenai kompensasi, responden menilai gaji atau insentif yang diterima sudah cukup dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sistem pengawasan yang diterapkan juga dinilai baik dan membantu meningkatkan disiplin serta produktivitas kerja.

3. Responden 3

- a) Nama: Ibnu Adam Nur Muhamad
- b) Jabatan: Tenaga Ahli Risiko Sedang
- c) Lama Bekerja: 2 Tahun

Berdasarkan hasil wawancara, Ibnu Adam Nur Muhamad menilai bahwa produktivitas kerja pegawai di SKOI Kalimantan Timur berada dalam kategori baik. Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terdapat kendala yang menghambat pelaksanaan pekerjaan. Motivasi utama dalam bekerja adalah keinginan untuk memajukan SKOI. Namun, menurut responden, belum terdapat dorongan atau penghargaan yang diberikan secara khusus untuk meningkatkan motivasi kerja.

Responden menyatakan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, tetapi belum pernah mengikuti pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja. Tingkat kedisiplinan pegawai serta kehadiran dan ketepatan waktu dinilai cukup baik. Sementara itu, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kerja sama antarpegawai dinilai baik.

Dari aspek kesehatan, responden menyatakan kondisi fisiknya sehat dan tidak pernah mengalami kelelahan kerja yang memengaruhi produktivitas. Tingkat tekanan kerja yang dirasakan berada pada kategori sedang. Selain itu, kesehatan mental dinilai memiliki pengaruh terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja dinilai baik serta memadai. Teknologi yang digunakan sangat membantu pekerjaan dan tidak terdapat kendala teknologi yang menghambat aktivitas kerja.

Pada aspek organisasi, kebijakan yang diterapkan dinilai baik dan mendukung kelancaran pekerjaan. Gaya kepemimpinan pimpinan juga dinilai baik

dan pimpinan memberikan arahan serta dukungan kepada pegawai. Mengenai kompensasi, responden menilai gaji atau insentif yang diterima sudah cukup dan berpengaruh terhadap motivasi serta produktivitas kerja. Sistem pengawasan yang diterapkan dinilai baik dan membantu meningkatkan disiplin maupun produktivitas kerja.

Dengan demikian, belum optimalnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi serta adanya kelelahan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan menjadi fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang perlu dikaji lebih mendalam untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di SKOI Kalimantan Timur. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai di SKOI Kalimantan Timur.

Secara nasional, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu indikator penting dalam pembangunan ekonomi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023 tercatat sebesar Rp151,2 juta per pekerja per tahun, meningkat 3,05% dibandingkan tahun 2022 berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan efisiensi tenaga kerja, meskipun pertumbuhannya masih tergolong moderat dibandingkan negara-negara dengan tingkat produktivitas tinggi. Dibandingkan beberapa negara di kawasan ASEAN, tingkat produktivitas Indonesia masih berada pada posisi yang relatif lebih rendah, terutama jika dilihat dari kontribusi output per tenaga kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam memperkuat daya saing nasional. Upaya peningkatan produktivitas tidak hanya difokuskan pada sektor industri dan ekonomi, tetapi juga perlu diperhatikan dalam sektor pendidikan sebagai penghasil sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, penguatan faktor-faktor penentu produktivitas kerja dalam organisasi pendidikan menjadi agenda strategis yang perlu mendapat perhatian serius.

Dalam konteks organisasi pendidikan, produktivitas pegawai memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor industri atau bisnis. Produktivitas

tidak hanya diukur melalui output administratif atau capaian pekerjaan formal, tetapi juga melalui keberhasilan proses pendidikan yang berdampak pada perkembangan akademik dan non-akademik peserta didik. Keberhasilan organisasi pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas merupakan refleksi dari efektivitas kerja seluruh komponen organisasi, termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, faktor internal seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan. Penelitian Sanjaya *et al.* (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sektor publik. Sementara itu, Amalia dan Oktavia (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki kontribusi simultan terhadap peningkatan produktivitas sebesar 42,6%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan faktor internal organisasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Selain faktor internal, faktor eksternal organisasi juga memiliki kontribusi penting dalam membentuk produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan, keselamatan, serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi instrumen manajerial yang dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian Firmansyah (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap produktivitas melalui mediasi motivasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Penelitian Remetwa dan Kurniawati (2025) turut mengonfirmasi bahwa kombinasi disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, variabel eksternal organisasi berfungsi sebagai faktor pendukung yang dapat memperkuat atau bahkan menghambat kinerja pegawai apabila tidak dikelola secara optimal.

Dalam konteks pendidikan olahraga, produktivitas pegawai memiliki karakteristik yang relatif berbeda dibandingkan organisasi pendidikan umum. Hal

ini disebabkan karena sistem pendidikan olahraga mengintegrasikan kegiatan akademik dengan pembinaan prestasi olahraga secara simultan. Tenaga pendidik dan pelatih tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian akademik siswa, tetapi juga terhadap peningkatan kemampuan fisik dan prestasi olahraga atlet muda. Kondisi tersebut menuntut koordinasi kerja yang lebih kompleks antara berbagai unsur organisasi pendidikan. Salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan sistem tersebut adalah Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur. Lembaga ini menunjukkan tingkat kelulusan akademik 100% pada pelaksanaan Ujian Nasional. Capaian tersebut menunjukkan efektivitas sistem manajemen akademik meskipun siswa menjalani latihan olahraga intensif setiap hari. Fakta ini menjadi indikator awal bahwa produktivitas organisasi berjalan secara optimal pada aspek tertentu.

Selain prestasi akademik, lembaga pendidikan olahraga tersebut juga menunjukkan capaian yang signifikan pada bidang prestasi olahraga. Dalam tiga tahun terakhir, siswa yang dibina oleh Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur berhasil meraih berbagai medali pada kompetisi tingkat nasional. Prestasi tersebut antara lain mencakup dua medali emas dan satu medali perunggu pada cabang olahraga panjat tebing. Selain itu, beberapa cabang olahraga lain seperti layar, panahan, tenis lapangan, dan kempo juga berhasil menyumbangkan medali dalam berbagai kejuaraan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa lembaga pendidikan ini tidak hanya berhasil dalam aspek akademik, tetapi juga mampu menghasilkan atlet berprestasi. Data tersebut menunjukkan kontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi olahraga daerah. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari peran tenaga pendidik, pelatih, dan pegawai dalam mengelola sistem pembinaan atlet secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung capaian produktivitas tersebut secara lebih mendalam.

Sistem pembinaan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan olahraga tersebut menunjukkan pola manajemen waktu yang cukup terstruktur. Kegiatan siswa diawali dengan latihan olahraga pagi yang dilaksanakan pada pukul 06.00 hingga 08.00. Setelah itu siswa mengikuti kegiatan pembelajaran di kelas yang

berlangsung pada pukul 09.00 hingga 13.00. Pada sore hari, kegiatan latihan kembali dilaksanakan mulai pukul 15.30 hingga 18.00 sebagai bagian dari pembinaan prestasi olahraga. Pola kegiatan tersebut menunjukkan integrasi antara proses pendidikan akademik dan pembinaan atlet secara sistematis. Secara keseluruhan, total aktivitas harian siswa mencapai sekitar enam jam kegiatan akademik dan latihan olahraga. Pola kerja ini menuntut produktivitas tinggi dari tenaga pendidik dan pelatih dalam mengelola waktu, energi, serta koordinasi kegiatan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi variabel internal [X1] dan eksternal [X2] terhadap produktivitas kerja [Y] dalam organisasi pendidikan olahraga.

Penelitian mengenai produktivitas kerja telah banyak dilakukan dengan menyoroti berbagai faktor yang memengaruhinya. Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Awaludin dan Kartini (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal individu serta kepatuhan terhadap aturan kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, penelitian Suweleh dan Prasetya (2024) menemukan bahwa kompensasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada sektor jasa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan memadai mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor swasta sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi organisasi pendidikan atau lembaga pembinaan olahraga.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kombinasi beberapa variabel organisasi. Amalia dan Oktavia (2024) melalui pendekatan survei kuantitatif dengan analisis regresi menemukan bahwa motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, Firmansyah (2025) menggunakan analisis jalur untuk

menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi dengan produktivitas kerja. Penelitian Remetwa dan Kurniawati (2025) juga menggunakan model regresi berganda untuk menguji hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Meskipun pendekatan metodologis yang digunakan berbeda, keseluruhan penelitian tersebut menunjukkan konsistensi bahwa faktor internal maupun eksternal organisasi memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian lain menambahkan variabel kepemimpinan dan faktor organisasi sebagai determinan produktivitas. Saputra *et al.* (2025) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan di Kalimantan Timur dengan metode kuantitatif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja serta motivasi pegawai. Penelitian Marizka *et al.* (2025) juga menguji peran motivasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel internal dan eksternal dapat saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum secara khusus meneliti konteks organisasi pendidikan olahraga yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis.

Secara umum, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan atau instansi pemerintahan umum, sedangkan kajian pada lembaga pendidikan olahraga masih relatif terbatas. Perbedaan konteks organisasi tersebut berpotensi menimbulkan dinamika variabel yang berbeda, terutama dalam hal pola kerja, sistem pembinaan, serta tuntutan kinerja pegawai. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menggunakan sampel yang terbatas pada satu unit atau divisi organisasi sehingga hasil penelitian sulit digeneralisasikan pada lingkup organisasi yang lebih luas. Variasi hasil penelitian juga terlihat dari perbedaan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja dapat berbeda-beda tergantung konteks organisasi yang diteliti.

Di sisi lain, sebagian besar penelitian terdahulu belum mengintegrasikan indikator kesehatan fisik dan mental sebagai bagian dari faktor internal secara

komprehensif. Padahal, dalam konteks organisasi yang berkaitan dengan kegiatan olahraga, kondisi kesehatan fisik dan mental memiliki hubungan yang sangat erat dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Selain itu, beberapa variabel eksternal seperti pemanfaatan teknologi kerja dan kebijakan organisasi juga belum banyak diuji secara simultan dalam penelitian sebelumnya. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut secara lebih komprehensif.

Keterbatasan metodologis lainnya terlihat pada penggunaan model analisis yang relatif sederhana, seperti regresi tunggal, sehingga belum mampu menjelaskan kontribusi berbagai indikator internal dan eksternal secara bersamaan. Padahal, organisasi pendidikan olahraga memiliki sistem kerja yang kompleks karena melibatkan proses pembinaan atlet, kegiatan pendidikan akademik, serta manajemen organisasi yang terintegrasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penelitian kuantitatif yang lebih terstruktur untuk menguji pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai determinan produktivitas kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks lembaga pendidikan olahraga. Integrasi indikator motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, serta kesehatan fisik dan mental sebagai faktor internal dengan variabel eksternal seperti lingkungan kerja, teknologi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah digunakan dan divalidasi dalam berbagai penelitian sebelumnya sehingga diharapkan mampu menghasilkan data empiris yang valid dan reliabel. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan pengujian empiris yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian terdahulu yang umumnya hanya meneliti sebagian variabel secara terpisah.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan olahraga, khususnya pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional Kalimantan Timur. Identifikasi faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja pegawai dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan organisasi yang lebih efektif. Hal ini menjadi penting mengingat lembaga pendidikan olahraga memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam menghasilkan lulusan yang memiliki prestasi akademik, tetapi juga mampu mencetak atlet berprestasi di tingkat nasional maupun internasional.

Urgensi penelitian ini juga didukung oleh data produktivitas tenaga kerja nasional yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, namun masih terdapat kesenjangan produktivitas antar sektor. Selain itu, laporan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja dan produktivitas pegawai masih menjadi tantangan dalam pengelolaan organisasi. Dalam konteks pembangunan olahraga nasional, Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia juga menegaskan bahwa keberhasilan pembinaan olahraga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembinaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai determinan produktivitas kerja pegawai pada lembaga pendidikan olahraga menjadi penting untuk dilakukan. Kompleksitas faktor internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas kerja serta keterbatasan penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya pengujian empiris yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian mengenai determinan produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional Kalimantan Timur menjadi relevan untuk dilaksanakan guna memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis dalam pengembangan manajemen SDM pada lembaga pendidikan olahraga.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur?
2. Apakah faktor internal berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur?
3. Apakah faktor eksternal berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur?

1.3. Batasan Masalah

Batasan penelitian dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari faktor internal sebagai variabel independen pertama (X1), faktor eksternal sebagai variabel independen kedua (X2), serta produktivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).
2. Lokasi penelitian dibatasi pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional Kalimantan Timur yang berada di Provinsi Kalimantan Timur.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Samarinda Kalimantan Timur.
4. Sampel penelitian diambil dari sebagian pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Samarinda Kalimantan Timur yang memenuhi kriteria penelitian dan bersedia menjadi responden.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh faktor internal dan faktor eksternal secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur.
2. Menganalisis pengaruh faktor internal secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahragawan Internasional Kalimantan Timur.
3. Menganalisis pengaruh faktor eksternal secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahraga Internasional Kalimantan Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Objek Penelitian SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional)
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi SKOI Kalimantan Timur dalam merumuskan kebijakan serta strategi peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui penguatan faktor internal dan perbaikan faktor eksternal organisasi.
2. Bagi Peneliti
 Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman peneliti mengenai determinan produktivitas kerja, khususnya yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal pegawai dalam suatu organisasi.
3. Bagi Pembaca
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi bagi pembaca, khususnya mahasiswa dan peneliti selanjutnya, sebagai bahan kajian atau acuan dalam penelitian sejenis terkait produktivitas kerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun secara sistematis untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dan urgensi dilakukannya penelitian. Pada bab ini juga disajikan rumusan masalah yang menggambarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian yang menjelaskan arah penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori yang relevan dengan topik penelitian, meliputi konsep manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi produktivitas, serta teori-teori pendukung lainnya. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar perbandingan, kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antarvariabel, serta hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

Bab III METODE PENELITIAN

Menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Pada bab ini dijelaskan secara sistematis hasil pengolahan data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian, implikasi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen organisasi, serta saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait maupun bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Christian Kuswibowo (2021) dengan judul "Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Lembaga Pendidikan Islam" bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Penelitian dilaksanakan pada SMP dan SMK Al Hamidiyah dengan objek penelitian yaitu guru pada lembaga pendidikan Islam tersebut. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang guru dengan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, sehingga peningkatan ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan produktivitas guru pada lembaga pendidikan Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa Qotrun Nada, Bambang Dwi Waryanto, dan Nurdina (2022) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Semampir Surabaya" meneliti pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Penelitian dilakukan pada guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Semampir, Kota Surabaya dengan jumlah sampel 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, sehingga ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Widi Wahyudi dan Ainur Rizki (2024) dengan judul "Produktivitas Kerja pada Guru: Apakah Dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja?" meneliti variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Penelitian dilaksanakan pada SMK Al-Makmur dengan objek penelitian guru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 responden menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua faktor internal dan eksternal memberikan pengaruh yang sama terhadap produktivitas kerja pada setiap organisasi pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Suyatni, Tin Agustina Karnawati, dan Fathorrahman (2025) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja" meneliti variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Penelitian dilakukan pada Yayasan Pendidikan Tiara Nusa Permata, Palembang dengan objek penelitian guru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 guru menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Komalia (2017) dengan judul "Kualitas Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru" meneliti pengaruh kualitas lingkungan sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Penelitian dilaksanakan pada guru SMP Negeri se-Kota Bandung dengan objek penelitian guru SMP Negeri. Jumlah

populasi penelitian sebanyak 976 guru yang berasal dari 52 SMP Negeri, sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 99 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

2.2. Dasar Teori

2.2.1. *Grand Theory*

Penelitian ini didasarkan pada *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker dan dikembangkan dalam literatur manajemen modern. Teori ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan motivasi merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan olahraga, kualitas internal pegawai menjadi aset strategis dalam menghasilkan kinerja optimal.

Selain itu, penelitian ini juga berpijak pada *Organizational Behavior Theory* yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor personal dan lingkungan kerja. Teori ini relevan untuk menjelaskan interaksi antara faktor internal (X1) dan faktor eksternal (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dengan demikian, model konseptual penelitian ini menempatkan faktor internal dan eksternal sebagai determinan produktivitas kerja dalam kerangka perilaku organisasi dan pengelolaan modal manusia.

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa tenaga kerja bukan

sekadar pelaksana tugas, melainkan bagian integral yang harus dikelola secara sistematis.” (hal. 89).

Dessler (2020), “manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja. Pandangan ini memperjelas bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh siklus pengelolaan pegawai mulai dari rekrutmen hingga pemberian penghargaan sebagai upaya meningkatkan kontribusi individu dalam organisasi.” (hal. 76).

Mangkunegara (2020), “manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajerial yang kompleks dan berkelanjutan.” (hal.87).

2.2.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat kinerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya menggambarkan seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga menunjukkan bagaimana sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja sering digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja pegawai, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Gary Dessler (2020), “produktivitas merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas kerja individu dalam menghasilkan output tertentu dengan memanfaatkan input yang tersedia secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga berkaitan dengan kualitas pekerjaan serta kemampuan dalam menggunakan sumber daya secara efisien.” (hal. 46).

Edy Sutrisno (2021), “produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pendapat ini menegaskan bahwa produktivitas kerja berkaitan erat dengan pencapaian target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.” (hal. 55).

Muchdarsyah Sinungan (2023) menyatakan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan melalui peningkatan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.” (hal. 89).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja yang optimal baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun efisiensi penggunaan sumber daya dalam periode waktu tertentu.

1. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Edy Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa “Produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan hasil kerja pegawai.” (hal. 65). Adapun indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi:

a) Kuantitas Hasil kerja

Kuantitas hasil kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2019), “kuantitas kerja merupakan salah satu ukuran produktivitas yang berkaitan dengan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi.” (hal. 76).

b) Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, serta standar mutu dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa “kualitas kerja merupakan indikator penting dalam produktivitas karena hasil kerja yang baik menunjukkan tingkat profesionalisme dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.” (hal. 45).

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Menurut Edy Sutrisno (2019), “ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan mencerminkan efisiensi kerja pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal.” (hal. 43).

d) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi seperti waktu, tenaga, fasilitas, dan teknologi secara optimal untuk menghasilkan output kerja yang maksimal. Edy Sutrisno (2019) menegaskan bahwa, “efisiensi dalam penggunaan sumber daya merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur tingkat produktivitas kerja individu dalam organisasi.” (hal. 41).

2.2.4. Faktor Internal Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), “faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang meliputi kemampuan, motivasi, sikap kerja, serta kondisi fisik dan mental yang dimiliki oleh tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas karena berkaitan dengan kesiapan individu dalam melaksanakan pekerjaan.” (hal.57).

Sementara itu Muchdarsyah Sinungan (2018) menjelaskan bahwa, “produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari keterampilan, disiplin kerja, serta sikap mental individu dalam bekerja. Individu yang memiliki sikap mental positif, kemampuan kerja yang baik, serta kondisi fisik dan mental yang sehat akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi.” (hal. 32).

Selain itu, Gary Dessler (2020) menyatakan bahwa, “karakteristik individu seperti motivasi kerja, kemampuan atau keterampilan, serta kondisi kesehatan karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, serta kondisi kesehatan yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak

memiliki kondisi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas internal sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.” (hal. 95).

Temuan empiris juga menunjukkan bahwa kualitas faktor internal memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian Ma’wa (2025) menunjukkan bahwa kualitas internal sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan faktor internal seperti motivasi, keterampilan, serta kedisiplinan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. (hal. 76).

Secara konseptual, faktor internal dalam penelitian ini terdiri dari enam indikator utama yang merepresentasikan kondisi internal individu pegawai, yaitu motivasi kerja, keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental. Keenam indikator tersebut dipilih karena dianggap mampu menggambarkan secara komprehensif kondisi internal pegawai yang memengaruhi produktivitas kerja. Indikator motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal individu dalam melaksanakan pekerjaan, keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis maupun nonteknis dalam menyelesaikan tugas, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja, etos kerja menggambarkan sikap dan semangat kerja individu, sedangkan kesehatan fisik dan kesehatan mental mencerminkan kondisi kesehatan yang memengaruhi kesiapan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, faktor internal dapat dianalisis secara lebih komprehensif dalam hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai.

1. Motivasi Kerja

Salah satu teori motivasi yang paling dikenal adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut teori ini, motivasi manusia dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu sebelum berusaha

memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Menurut Gary Dessler (2020), “motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan seberapa besar usaha yang diberikan individu dalam melaksanakan pekerjaan.” (hal. 73). Sementara itu, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) menjelaskan bahwa, “motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang, arah menunjukkan orientasi usaha terhadap tujuan organisasi, sedangkan ketekunan menggambarkan konsistensi individu dalam mempertahankan usaha tersebut.” (hal. 62).

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan perilaku kerja individu dalam organisasi (hal. 45) yaitu:

a. Semangat Kerja

Semangat kerja mencerminkan tingkat antusiasme pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

b. Taggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab menunjukkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Inisiatif Dalam Bekerja

Inisiatif kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan secara mandiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan kerja.

d. Keinginan Untuk Berprestasi

Keinginan untuk berprestasi mencerminkan dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik serta memperoleh pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan.

3. Keterampilan (Skill)

Menurut Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2023), “keterampilan merupakan kompetensi yang dimiliki individu yang mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta kemampuan interpersonal yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Teori kompetensi menjelaskan bahwa peningkatan keterampilan individu memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai tersebut dalam menghasilkan kinerja yang optimal.” (hal.65).

Menurut Gary Dessler (2020), “keterampilan merupakan kemampuan individu yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dessler menekankan bahwa keterampilan kerja menjadi salah satu komponen utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi.” (hal. 78).

Menurut Edy Sutrisno (2019), “keterampilan kerja merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keterampilan yang baik memungkinkan pegawai bekerja lebih produktif karena mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara optimal.” (hal. 86).

a. Indikator keterampilan (Skill)

Indikator keterampilan dalam penelitian ini mengacu pada konsep kompetensi kerja yang dijelaskan oleh Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2023, hal. 66) yang menyatakan bahwa:

1) Kemampuan Teknis

Kemampuan jteknis merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan ini mencakup penguasaan metode kerja, prosedur operasional, serta penggunaan peralatan kerja yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

2) Kemampuan Komnikasi

Kemampuan komunikasi menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi, gagasan, maupun instruksi kerja secara jelas dan efektif kepada rekan kerja maupun atasan. Komunikasi yang baik dapat mendukung koordinasi kerja serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi.

3) Kemampuan Problem Sloving

Kemampuan problem solving berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi permasalahan kerja, menganalisis penyebab masalah, serta menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara efektif.

4) Kemampuan Adaptasi Teknologi

Kemampuan adaptasi teknologi menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan teknologi kerja akan lebih mudah meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

4. Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019), “disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran menunjukkan sikap individu yang secara sukarela mematuhi peraturan tanpa adanya paksaan, sedangkan kesediaan menunjukkan sikap individu yang siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya komitmen pegawai dalam menjaga ketertiban serta

menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.” (hal. 55).

Menurut Edy Sutrisno (2019), “disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kondisi kerja yang tertib dan teratur sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi pelaksanaan pekerjaan.” (hal. 89).

Menurut Veithzal Rivai (2018), “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan organisasi. Melalui disiplin kerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.” (hal. 90).

Penelitian Tasya *et al.* (2025), “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.” (hal. 93).

a. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Malayu S. P. Hasibuan (2019, hal. 54) yang menjelaskan bahwa:

1) Kepatuhan Terhadap Aturan

Kepatuhan terhadap aturan menunjukkan sejauh mana pegawai menaati peraturan, prosedur kerja, serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mematuhi aturan organisasi tanpa harus diawasi secara terus-menerus.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam hadir tepat waktu, memulai pekerjaan sesuai jadwal, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

3) Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja menunjukkan kesadaran pegawai dalam

melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi dengan penuh komitmen serta kesungguhan.

4) Konsistensi Perilaku Kerja

Konsistensi perilaku kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan sikap disiplin secara berkelanjutan dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk menjaga ketertiban serta mematuhi aturan kerja dalam setiap aktivitas kerja.

5. Etos Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “etos kerja merupakan sikap individu yang menunjukkan komitmen kuat terhadap pekerjaan serta keyakinan bahwa kerja keras merupakan nilai penting dalam mencapai keberhasilan. Robbins dan Judge menegaskan bahwa etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas individu karena pegawai akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.” (hal 73).

Menurut Sinamo Jansen (2018) yang menyatakan bahwa, “etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental, komitmen total terhadap pekerjaan, serta integritas moral dalam menjalankan tugas. Etos kerja yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan tanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.” (hal. 63).

Edy Sutrisno (2019), “Kerja merupakan sikap dan kebiasaan kerja yang mencerminkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Etos kerja yang baik akan menciptakan perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.”(hal. 44).

a. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sinamo Jansen (2018) yang menjelaskan bahwa:

1) Integritas Kerja

Integritas kerja menunjukkan kejujuran, konsistensi, serta komitmen

individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai moral dan etika kerja yang berlaku dalam organisasi.

2) Kerja Keras

Kerja keras menggambarkan kesungguhan dan usaha maksimal individu dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan penuh semangat.

3) Dedikasi

Dedikasi menunjukkan tingkat pengabdian dan komitmen individu terhadap pekerjaan serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

4) Orientasi Kualitas

Orientasi kualitas mencerminkan upaya individu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan memperhatikan ketelitian, standar kerja, serta hasil kerja yang optimal.

6. Kesehatan Fisik

Menurut Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz (2023), “kesehatan fisik memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karena kondisi tubuh yang sehat memungkinkan individu bekerja dengan stamina yang stabil, konsentrasi yang lebih baik, serta tingkat kehadiran kerja yang lebih tinggi. Kondisi fisik yang prima juga membantu pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta menjaga konsistensi performa kerja dalam jangka panjang.” (hal. 88).

Menurut Dessler (2021), “kesehatan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap kinerja, produktivitas, serta tingkat absensi pegawai. Organisasi yang memperhatikan kesehatan fisik karyawan umumnya akan memperoleh manfaat berupa peningkatan efisiensi kerja dan pengurangan risiko gangguan kesehatan yang dapat menghambat kinerja.” (hal.82).

Menurut Edy Sutrisno (2022), “kesehatan fisik merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja karena kondisi tubuh yang sehat akan mendukung kelancaran aktivitas kerja serta meningkatkan semangat

kerja pegawai. Dengan demikian, kesehatan fisik menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.” (hal. 54).

a. Indikator Kesehatan Fisik

Indikator kesehatan fisik dalam penelitian ini mengacu pada konsep kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa:

1) Kondisi Kebugaran

Kondisi kebugaran menggambarkan tingkat kebugaran tubuh individu yang memungkinkan pegawai menjalankan aktivitas kerja dengan baik tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

2) Ketahanan Tubuh

Ketahanan tubuh menunjukkan kemampuan individu dalam mempertahankan stamina dan daya tahan fisik saat menjalankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

3) Frekuensi Sakit

Frekuensi sakit menggambarkan seberapa sering pegawai mengalami gangguan kesehatan yang dapat memengaruhi kehadiran dan kinerja kerja.

4) Energi Kerja

Energi kerja mencerminkan tingkat vitalitas dan kekuatan fisik individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara optimal.

7. Kesehatan Mental

Kesehatan mental mencakup stabilitas emosional dan kemampuan individu dalam mengelola stres kerja. Studi Maia (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif dengan produktivitas pegawai di sektor pendidikan, karena kondisi psikologis yang sehat mendorong peningkatan motivasi kerja, keterlibatan kerja (work engagement), serta kualitas kinerja individu. (hal 43)

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “kondisi psikologis karyawan merupakan faktor penting dalam perilaku organisasi karena

memengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu. Individu yang memiliki kesehatan mental yang baik umumnya lebih mampu mengendalikan emosi, mengelola tekanan pekerjaan, serta mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja.” (hal. 65).

Menurut Gary Dessler (2020), “Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas organisasi. Organisasi yang mampu menjaga kesehatan mental karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi.” (hal.77).

a. Indikator Kesehatan Mental

Indikator kesehatan mental dalam penelitian ini mengacu pada konsep kesejahteraan psikologis dalam organisasi yang dijelaskan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) yang menyatakan bahwa:

1) Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi menggambarkan kemampuan individu dalam mengendalikan perasaan dan menjaga keseimbangan emosional ketika menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan.

2) Kemampuan Mengelola Stres

Kemampuan mengelola stres menunjukkan kapasitas individu dalam menghadapi tekanan kerja serta mengendalikan stres agar tidak mengganggu kinerja dan kesejahteraan psikologis.

3) Kepuasan Kerja Psikologis

Kepuasan kerja psikologis mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kenyamanan, kebahagiaan, serta makna pekerjaan bagi dirinya.

4) Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kerja-hidup menunjukkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat mempertahankan kesehatan mental dan kualitas hidup secara keseluruhan.

2.2.5. Faktor Eksternal Produktivitas Kerja

Menurut Gary Dessler (2020) faktor eksternal organisasi seperti sistem kompensasi, kondisi kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan sistem manajemen yang efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memperhatikan faktor-faktor tersebut. (hal.88)

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “lingkungan organisasi merupakan salah satu determinan utama perilaku kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, dukungan organisasi yang kuat, serta kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai.” (hal. 97).

Menurut T. Hani Handoko (2021), “lingkungan kerja dan sistem organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, sistem kerja yang terorganisasi dengan baik, serta kebijakan manajemen yang jelas akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.” (hal. 78).

1. Lingkungan Kerja

Menurut Gary Dessler (2020), “lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di tempat kerja yang memengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan karena mereka merasa nyaman, aman, serta memperoleh dukungan dari organisasi.” (hal. 89).

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “lingkungan kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong terciptanya komunikasi yang baik, kerja sama tim yang efektif, serta meningkatnya motivasi kerja individu dalam organisasi.” (hal.90).

Menurut Sedarmayanti (2018), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, serta kondisi yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi

pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal.” (hal. 54).

a. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) yang menjelaskan bahwa:

1) Kenyamanan Ruang Kerja

Menggambarkan kondisi fisik tempat kerja seperti tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kebersihan yang mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Hubungan Antar Pegawai

Menunjukkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, termasuk kerja sama tim, komunikasi antarpegawai, serta dukungan sosial dalam lingkungan organisasi.

3) Keamanan Kerja

Menggambarkan tingkat keamanan dan perlindungan pegawai selama bekerja, baik dari risiko kecelakaan kerja maupun rasa aman dalam menjalankan tugas.

4) Iklim Organisasi

Menunjukkan suasana psikologis dalam organisasi yang mencerminkan budaya kerja, pola komunikasi, serta hubungan antara pimpinan dan pegawai yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

2. Teknologi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) teknologi merupakan salah satu faktor organisasi yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Implementasi teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat komunikasi organisasi, serta mempermudah koordinasi antarpegawai. (hal.78)

Menurut Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2023), “teknologi merupakan bagian dari sistem kerja organisasi yang berfungsi untuk mendukung proses operasional, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mempercepat penyelesaian tugas. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi secara optimal cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi.” (hal.95).

Menurut Kenneth C. Laudon dan Jane P. Laudon (2022), “teknologi informasi memungkinkan organisasi mengelola data dan informasi secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.” (hal. 92).

a. Indikator Teknologi

Indikator teknologi dalam penelitian ini mengacu pada konsep pemanfaatan teknologi dalam organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Kenneth C. Laudon dan Jane

P. Laudon (2022) yang menekankan bahwa:

1) Ketersediaan Perangkat Kerja

Menunjukkan tersedianya perangkat teknologi seperti komputer, jaringan internet, perangkat lunak, dan sistem digital yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2) Kemudahan Penggunaan Sistem

Menggambarkan tingkat kemudahan pegawai dalam menggunakan sistem teknologi yang tersedia sehingga dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif.

3) Kecepatan Akses Informasi

Menunjukkan kemampuan sistem teknologi dalam menyediakan informasi yang cepat, akurat, dan mudah diakses oleh pegawai dalam mendukung proses kerja.

4) Dukungan Digitalisasi

Menggambarkan sejauh mana organisasi memanfaatkan sistem digital dalam proses administrasi, komunikasi, serta pengelolaan data kerja.

3. Kebijakan Instansi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “kebijakan organisasi merupakan bagian dari sistem pengendalian manajemen yang berfungsi untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai, tujuan, dan strategi organisasi. Kebijakan yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi konflik organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur.” (hal. 83).

Menurut Michael Armstrong (2021), “kebijakan organisasi merupakan instrumen strategis yang digunakan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan secara konsisten, adil, dan transparan. Kebijakan yang baik tidak hanya mengatur prosedur kerja, tetapi juga menciptakan kepastian bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.” (hal. 54).

Menurut Richard L. (2021), “kebijakan organisasi berperan penting dalam menciptakan stabilitas operasional serta memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan organisasi berada dalam kerangka aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kebijakan yang jelas, organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas.” (hal. 78).

a. Indikator Kebijakan Instansi

Indikator kebijakan organisasi dalam penelitian ini mengacu pada konsep kebijakan manajemen yang dijelaskan oleh Richard L. Daft (2021) yang menyatakan bahwa:

1) Kejelasan Aturan

Menunjukkan sejauh mana kebijakan dan peraturan organisasi disusun secara jelas, mudah dipahami, serta memberikan pedoman yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Keadilan Kebijakan

Menggambarkan tingkat keadilan kebijakan organisasi dalam memperlakukan pegawai secara objektif tanpa diskriminasi dalam penerapan aturan maupun pengambilan keputusan.

3) Transparansi Manajemen

Menunjukkan keterbukaan manajemen dalam menyampaikan informasi

terkait kebijakan, keputusan organisasi, serta proses pengelolaan kerja kepada pegawai.

4) Konsistensi Implementasi

Menggambarkan sejauh mana kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan dalam praktik kerja sehari-hari tanpa adanya perlakuan yang berbeda.

4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Peter G. Northouse (2021), “kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam perspektif kepemimpinan modern, gaya kepemimpinan transformasional dinilai mampu meningkatkan kinerja organisasi karena pemimpin tidak hanya mengarahkan pekerjaan, tetapi juga menginspirasi bawahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.” (hal.80).

Menurut Northouse (2021), “kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja melalui pemberian inspirasi, visi yang jelas, serta pemberdayaan anggota organisasi.” (hal. 75).

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, motivasi, serta efektivitas organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan keteladanan dalam bekerja cenderung mampu meningkatkan semangat kerja bawahan.” (hal. 98).

Menurut Gary Dessler (2020), “kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela dan antusias dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memberikan dukungan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.” (hal. 54).

a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada konsep kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh Peter G. Northouse (2025) yang menekankan bahwa:

1) Kemampuan Memberi Inspirasi

Menunjukkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja secara optimal serta mencapai tujuan organisasi.

2) Keteladanan Pemimpin

Menggambarkan perilaku pemimpin yang menjadi contoh positif bagi bawahan dalam hal integritas, tanggung jawab, dan etika kerja.

3) Dukungan Terhadap Bawahan

Menunjukkan sejauh mana pemimpin memberikan perhatian, bimbingan, serta dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Kemampuan Mengambil Keputusan

Menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menentukan keputusan yang tepat, cepat, dan rasional dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi.

5. Kompensasi

Menurut George T. Milkovich, Jerry Newman, dan Barry Gerhart (2020), “kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Mereka menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas karyawan karena pegawai merasa dihargai atas kinerja yang mereka berikan.” (hal. 96).

Menurut Gary Dessler (2020), “menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, maupun berbagai bentuk penghargaan lainnya yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka.” (hal. 45).

Menurut Michael Armstrong (2023), “kompensasi merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan aspek keadilan internal, daya saing eksternal, serta kesesuaian dengan kinerja pegawai.” (hal.89).

a. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada konsep sistem kompensasi yang dijelaskan oleh George T. Milkovich, Jerry M. Newman, dan Barry Gerhart (2020, hal. 88), yang menekankan bahwa:

1) Gaji Sesuai Beban Kerja

Menunjukkan kesesuaian antara tingkat gaji yang diterima pegawai dengan tanggung jawab, beban kerja, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

2) Insentif Kinerja

Menggambarkan adanya pemberian insentif atau bonus yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi.

3) Tunjangan Kesejahteraan

Menunjukkan adanya fasilitas tambahan yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, maupun fasilitas kesejahteraan lainnya.

4) Penghargaan Non-Finansial

Menggambarkan bentuk apresiasi organisasi yang tidak berbentuk uang, seperti pengakuan atas prestasi kerja, pemberian penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier.

6. Pengawasan

Menurut Harold Koontz dan Heinz Weihrich (2020), “pengawasan merupakan proses mengukur dan mengoreksi kinerja individu maupun organisasi untuk memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif. Proses ini mencakup penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, serta tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.” (hal. 73).

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2022), “pengawasan merupakan proses pemantauan kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa

aktivitas yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditentukan. Pengawasan yang efektif memungkinkan organisasi mendeteksi permasalahan sejak dini sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan.” (hal.76).

Richard L. Daft (2021) menyatakan bahwa, “pengawasan merupakan mekanisme kontrol organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai dengan rencana strategis. Melalui pengawasan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan akuntabilitas kerja serta memastikan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan.” (hal. 89).

a. Indikator Pengawasan

1) Monitoring Rutin

Menunjukkan kegiatan pemantauan yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan atau manajemen terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Evaluasi Kerja

Menggambarkan proses penilaian terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan target dan standar kinerja organisasi.

3) Umpan Balik Kerja

Menunjukkan adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai dalam bentuk pemberian masukan, saran, maupun arahan untuk meningkatkan kualitas kerja.

4) Tindakan Korektif

Menggambarkan langkah perbaikan yang diambil oleh manajemen apabila ditemukan penyimpangan atau ketidaksesuaian antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Hubungan Teoritis Antar Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari motivasi, keterampilan, disiplin, etos kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, teknologi, kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan. Adapun hubungan teoritis antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Abraham Maslow, kebutuhan yang terpenuhi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

2. Hubungan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki keterampilan baik akan lebih mudah menyelesaikan tugas, memahami pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Secara teoritis, keterampilan yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, keterampilan memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Yusmika Indah dan Muhsin Efendi juga menjelaskan bahwa kompetensi atau keterampilan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh pegawai terhadap aturan dan ketentuan organisasi. Disiplin tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang disiplin akan bekerja lebih teratur dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan dan menurunkan hasil kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Markus dan Titi Hasanah yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Hubungan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan sikap dan semangat kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dengan etos kerja tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Etos kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai.

5. Hubungan Kesehatan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan fisik merupakan kondisi tubuh yang sehat dan mampu mendukung aktivitas kerja pegawai. Pegawai dengan kondisi fisik yang baik akan memiliki energi, daya tahan, dan konsentrasi kerja yang lebih optimal. Kondisi fisik yang sehat membantu pegawai bekerja secara efektif dan mengurangi risiko kelelahan dalam bekerja. Dengan demikian, kesehatan fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian mengenai kesejahteraan pekerja juga menjelaskan bahwa kondisi fisik yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

6. Hubungan Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan mental berkaitan dengan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kesehatan mental baik akan lebih mampu mengendalikan stres, menjaga fokus, dan bekerja secara stabil. Sebaliknya, kesehatan mental yang terganggu dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan kualitas pekerjaan. Oleh sebab itu, kesehatan mental memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian terkait kesejahteraan kerja menjelaskan bahwa kesehatan mental yang baik dapat membantu meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.

7. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Semakin baik lingkungan kerja

yang tercipta, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Markus, Titi Hasanah, dan M. Pahlan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

8. Hubungan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja

Teknologi merupakan sarana yang digunakan untuk mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan. Pemanfaatan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meminimalkan kesalahan kerja. Dengan adanya dukungan teknologi yang baik, pegawai dapat bekerja lebih efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Penggunaan teknologi dalam organisasi juga membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan efisien.

9. Hubungan Kebijakan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kebijakan organisasi adalah aturan atau keputusan yang dibuat organisasi untuk mengatur jalannya kegiatan kerja. Kebijakan yang jelas dan adil dapat menciptakan keteraturan serta meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kebijakan organisasi yang baik akan memberikan arah kerja yang jelas sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

10. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arahan, dan dukungan kepada pegawai akan menciptakan suasana kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas kerja ikut meningkat. Penelitian Rizki Febrian dan Sri Ekowati menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

11. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

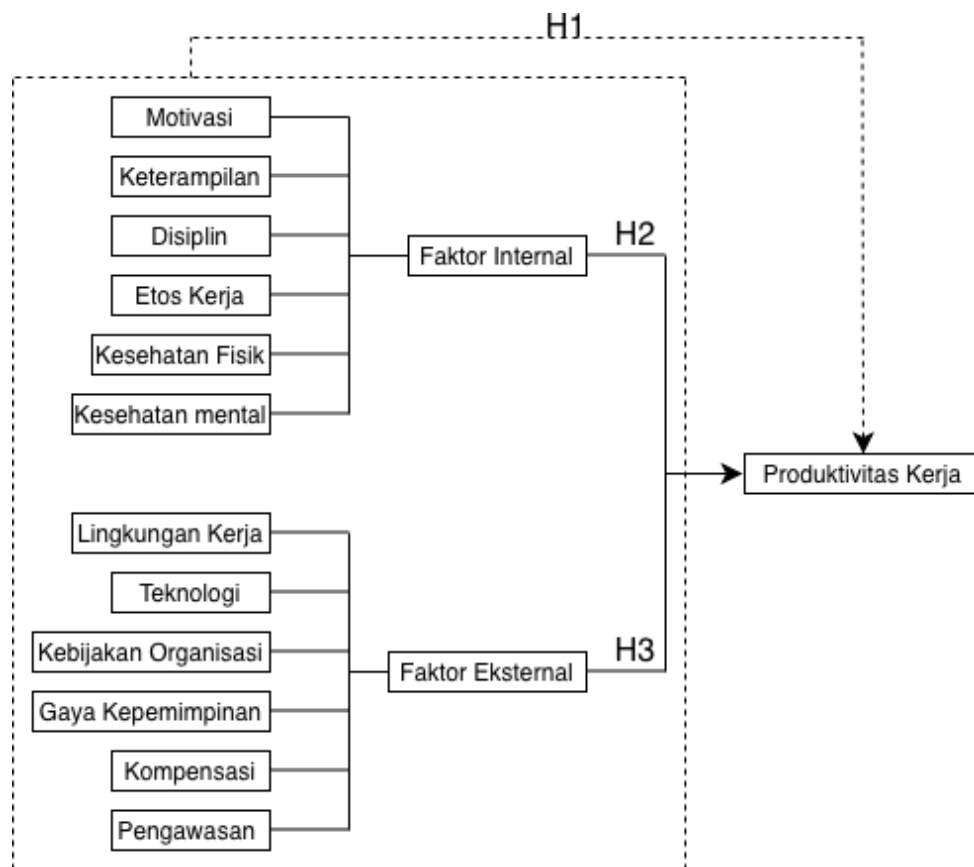
Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

12. Hubungan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan merupakan proses pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan yang baik membantu pegawai bekerja lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya pengawasan yang efektif, kesalahan kerja dapat diminimalkan sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat. Pengawasan juga membantu organisasi memastikan bahwa setiap pekerjaan berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2.3.2. Model Konseptual

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

1. H_{01} : Faktor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
 H_{a1} : Faktor internal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
2. H_{02} : Faktor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
 H_{a2} : Faktor internal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
3. H_{03} : Faktor eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
 H_{a3} : Faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif atau eksplanatori. Sugiyono (2022) metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivistik, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik (hal. 97). Berdasarkan judul penelitian yang mengandung kata kunci seperti *pengaruh* atau *determinasi*, maka penelitian ini secara konseptual termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif eksplanatori karena berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara faktor internal (X1), faktor eksternal (X2), dan produktivitas kerja (Y).

Pendekatan eksplanatori dipilih karena tujuan utama penelitian adalah menganalisis pengaruh dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2022) Penelitian asosiatif berupaya mengetahui hubungan antarvariabel dan sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat (hal. 59).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pendekatan kuantitatif eksplanatori banyak digunakan untuk menguji model hubungan faktor internal dan eksternal terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Ma'wa (2025) dan Putra dan Mudjijah (2025) yang menggunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap produktivitas. Dengan demikian, pendekatan ini relevan untuk membangun model empiris yang dapat menjelaskan determinan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Creswell (2023), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan cara mengkaji hubungan antarvariabel yang dapat diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik. Creswell juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran variabel, pengujian hipotesis, serta penggunaan teknik analisis statistik untuk menjelaskan

fenomena yang diteliti secara sistematis dan terukur. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel melalui prosedur penelitian yang terstruktur dan objektif. (hal. 76)

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari bulan Juni hingga Agustus 2026. Periode waktu tersebut dipilih karena dianggap cukup untuk melaksanakan seluruh tahapan penelitian mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data penelitian. Pelaksanaan penelitian selama tiga bulan juga disesuaikan dengan jadwal kegiatan organisasi agar proses pengumpulan data dapat dilakukan secara optimal tanpa mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur karena lembaga tersebut merupakan institusi pendidikan olahraga yang memiliki karakteristik organisasi yang unik, yaitu mengintegrasikan kegiatan akademik dengan pembinaan olahraga prestasi secara intensif. Sistem pembinaan yang diterapkan di SKOI menuntut tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawai, baik tenaga pendidik, pelatih, maupun staf administrasi. Kondisi ini menjadikan SKOI sebagai lokasi penelitian yang relevan untuk mengkaji determinan produktivitas kerja dalam konteks organisasi pendidikan olahraga.

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Produktivitas kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Internal (X1)

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan dan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor internal dalam penelitian ini meliputi motivasi, keterampilan, disiplin, etos kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental pegawai.

3. Faktor Eksternal (X2)

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi kenyamanan, kelancaran, dan efektivitas pegawai dalam bekerja. Faktor eksternal dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, teknologi, kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) dalam penelitian kuantitatif eksplanatori, populasi harus didefinisikan secara jelas agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara terarah dan sesuai dengan tujuan pengujian hipotesis. (hal. 76).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Khusus Olahragawan Internasional (SKOI) Kalimantan Timur, yang terdiri dari tenaga pendidik, pelatih cabang olahraga, serta pengelola data yang secara aktif terlibat dalam proses pembelajaran dan pembinaan atlet. Pemilihan populasi ini didasarkan pada relevansinya dengan variabel penelitian, yaitu faktor internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas kerja.

3.4.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden untuk memperoleh data penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif terbatas, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (total sampling). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang pegawai yang bekerja di Sekolah Khusus Olahraga Internasional Kalimantan Timur yang terdiri dari PNS 8 orang, pelatih cabang olahraga 32 orang, PPPK guru 15 orang, pengelola data 6 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang akurat sesuai kebutuhan analisis (hal. 137). Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh

informasi dari responden maupun sumber lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data biasanya dilakukan melalui instrumen yang terstruktur agar data yang diperoleh dapat diolah secara statistik. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai faktor internal, faktor eksternal, dan produktivitas kerja pegawai dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu, wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai atau pihak terkait untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lingkungan Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur serta melihat kesesuaian kondisi di lapangan dengan variabel yang akan diteliti. Hasil wawancara tersebut digunakan sebagai data pendukung dalam penyusunan latar belakang penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda memungkinkan peneliti mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) karena aplikasi ini umum digunakan dalam penelitian manajemen dan menyediakan fasilitas lengkap untuk uji asumsi klasik serta analisis regresi. Menurut Salkind (2022) penggunaan SPSS membantu meningkatkan akurasi perhitungan statistik serta meminimalkan kesalahan manual dalam pengolahan data kuantitatif. Proses analisis dilakukan secara bertahap dan sistematis agar hasil yang diperoleh dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian secara ilmiah. (hal. 66)

3.6.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila mampu menjelaskan variabel yang diteliti.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* melalui program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali, uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) tersebar secara normal. Normalitas penting karena teknik regresi linear klasik mengasumsikan bahwa data residu harus berdistribusi normal. Cara sederhana untuk memeriksanya adalah dengan melihat grafik histogram atau menggunakan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Bila nilai signifikansi (p -value) lebih besar dari

0,05, maka data dianggap terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas (independen). Jika dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi tinggi, maka hasil regresi bisa menjadi bias dan sulit diinterpretasikan. Uji ini biasanya menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka model dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varians dari residual bersifat konstan atau tidak. Jika varians tidak konstan (terjadi heteroskedastisitas), maka estimasi regresi menjadi tidak efisien. Uji ini dapat dilakukan dengan plot grafik scatter antara residual dan prediksi, atau dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam data.

4. Uji Lineritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah sesuai, yakni membentuk garis lurus, sehingga hasil estimasi menjadi lebih akurat. Jika hubungan antarvariabel tidak linear, maka hasil analisis regresi dapat menyesatkan karena model tidak mencerminkan kenyataan yang sebenarnya. Uji linearitas umumnya dilakukan menggunakan metode *Analysis of Variance* (ANOVA) dengan memperhatikan nilai *deviation from linearity*. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada kolom *deviation from linearity*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$), maka hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dinyatakan bersifat linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. $< 0,05$), maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak linear.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan dari persamaan tersebut yaitu (Y) merupakan variabel dependen atau variabel terikat, sedangkan (a) adalah konstanta yang menunjukkan nilai variabel dependen apabila seluruh variabel independen bernilai nol. Selanjutnya, (b-1) dan (b-2) merupakan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun (X-1) dan (X-2) merupakan variabel independen atau variabel bebas, sedangkan (e) merupakan error atau tingkat kesalahan dalam model regresi. Melalui persamaan regresi tersebut dapat diketahui arah hubungan antar variabel, apakah memiliki pengaruh positif maupun negatif, serta seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

3.6.4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Menurut Ghazali (2018:87) Nilai R berada antara -1 sampai +1:

Tabel 3.1 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Nilai R	Derajat Korelasi
0,00	Korelasi Tidak Ada
0,10-0,29	Korelasi Sangat Lemah
0,30-0,49	Korelasi Lemah
0,50-0,69	Korelasi Sedang
0,70-0,79	Korelasi Kuat
0,80-0,99	Korelasi Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Sumber: Ghazali (2018)

3.6.5. Koefisien determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediktif model yang semakin kuat (Salkind, 2021, hal.

74). Selain itu, dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel secara individu maupun bersama-sama.

Untuk memastikan keakuratan dan keterpercayaan hasil analisis, penelitian ini menerapkan prosedur input data yang teliti, pemeriksaan ulang (data cleaning), serta pengujian asumsi secara menyeluruh sebelum interpretasi hasil. Interpretasi dilakukan berdasarkan nilai signifikansi ($p\text{-value} < 0,05$) dan interval kepercayaan 95%. Dengan tahapan analisis yang sistematis dan berbasis teori statistik yang kuat, hasil penelitian diharapkan mampu menjawab pertanyaan penelitian secara objektif serta memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan produktivitas kerja dalam konteks organisasi pendidikan olahraga.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual benar-benar terjadi secara empiris. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus diuji menggunakan analisis statistik berdasarkan data penelitian. Menurut Creswell (2023) pengujian hipotesis dalam penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel melalui teknik analisis statistik sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. (hal. 76).

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor internal (X1) dan faktor eksternal (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai

(Y) pada SKOI Kalimantan Timur. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas Uji simultan (F) dan uji persial (T).

1. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Uji ini menjawab pertanyaan utama dalam rumusan masalah pertama, yaitu apakah

lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara kolektif memengaruhi *turnover intention*.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

2. Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi *turnover intention*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara terpisah terhadap niat pegawai untuk meninggalkan organisasi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan dua cara:

- a) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05.
- b) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekolah Khusus Olahragawan Internasional (SKOI) Kalimantan Timur merupakan lembaga pendidikan khusus yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur melalui Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus. SKOI didirikan sebagai bentuk implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan khusus diperuntukkan bagi peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa, termasuk di bidang olahraga. Dengan mengintegrasikan pendidikan formal dan pembinaan olahraga prestasi, SKOI bertujuan mencetak atlet-atlet berprestasi yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam pelaksanaannya, SKOI Kalimantan Timur membina atlet dari 10 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Timur dengan mencakup berbagai cabang olahraga, seperti atletik, sepak bola, bulu tangkis, pencak silat, renang, panahan, taekwondo, hingga dayung. Selain memberikan layanan pendidikan formal, SKOI juga menyediakan berbagai fasilitas penunjang, antara lain asrama, konsumsi, buku pelajaran, perlengkapan latihan, akomodasi, layanan kesehatan, laundry, serta uang saku guna mendukung proses pembinaan atlet secara optimal.

Proses penerimaan peserta didik di SKOI dilakukan secara selektif melalui jalur reguler, promosi dari pelatih, serta identifikasi dan pemanduan bakat. Setiap calon siswa harus melalui beberapa tahapan seleksi, mulai dari seleksi administrasi, tes kesehatan, tes akademik dan psikologi, tes fisik, hingga tes kecabangan olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa SKOI tidak hanya menekankan aspek kemampuan olahraga, tetapi juga memperhatikan kesiapan akademik, kesehatan, dan psikologis peserta didik.

Sebagai lembaga pembinaan atlet usia pelajar, SKOI Kalimantan Timur telah menunjukkan berbagai prestasi yang membanggakan. Atlet maupun alumni SKOI berhasil meraih medali pada berbagai kejuaraan tingkat daerah, nasional, hingga internasional, termasuk Pekan Olahraga Pelajar Nasional (POPNAS), Kejuaraan

Nasional, Sea Games, ASEAN School Games, Thailand Sport School Games, serta kejuaraan dunia cabang pencak silat. Prestasi tersebut mencerminkan keberhasilan SKOI dalam mengembangkan potensi atlet sekaligus meningkatkan daya saing olahraga Kalimantan Timur di tingkat nasional dan internasional.

Untuk mencapai berbagai target tersebut, SKOI menerapkan sistem pembinaan yang terstruktur melalui pengaturan jadwal latihan, pola nutrisi, pemulihan (recovery), pembentukan kebiasaan atlet (habit), serta dukungan tenaga pelatih yang kompeten. Dengan sistem pembinaan yang komprehensif tersebut, SKOI tidak hanya berorientasi pada pencapaian prestasi olahraga, tetapi juga mempersiapkan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional di bidang keolahragaan pada masa mendatang.

Gambar 4.1 Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI)



Sumber: Peneliti (2026)

4.2 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur, diperoleh informasi mengenai identitas responden terkait dengan jenis kelamin, usia dan jabatan. Identitas responden di sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	31	50,8%
Perempuan	30	49,2%

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari 61 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 31 responden (50,8%) berjenis kelamin laki-laki dan 30 responden (49,2%) berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	29	47,5%
31 – 35 tahun	20	32,8%
35 – 40	12	19,7%
> 50	0	0%

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 47,5% dari total responden. Selanjutnya, responden yang berusia 31–35 tahun berjumlah 20 orang atau 32,8%, sedangkan responden yang berusia 35–40 tahun sebanyak 12 orang atau 19,7%. Adapun pada kelompok usia di atas 50 tahun tidak

terdapat responden atau sebesar 0%.

Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
PNS	8	13,1%
Pelatih Cabor	32	52,5%
PPPK	15	24,6%
Pengolah data	6	9,8%

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jabatan, diketahui bahwa mayoritas responden merupakan Pelatih Cabor sebanyak 32 orang (52,5%). Selanjutnya, responden dengan jabatan PPPK berjumlah 15 orang (24,6%), diikuti oleh PNS sebanyak 8 orang (13,1%), dan Pengolah Data sebanyak 6 orang (9,8%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil uji validitas

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Faktor internal (X1)	X1.1	0,513	0,254	Valid
	X1.2	0,766	0,254	Valid
	X1.3	0,532	0,254	Valid
	X1.4	0,532	0,254	Valid
	X1.5	0,614	0,254	Valid
	X1.6	0,652	0,254	Valid
Faktor eksternal (X2)	X2.1	0,489	0,254	Valid
	X2.2	0,690	0,254	Valid
	X2.3	0,757	0,254	Valid
	X2.4	0,614	0,254	Valid
	X2.5	0,576	0,254	Valid
	X2.6	0,684	0,254	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y1	0,545	0,254	Valid
	Y2	0,652	0,254	Valid
	Y3	0,597	0,254	Valid
	Y4	0,523	0,254	Valid
	Y5	0,427	0,254	Valid

Sumber: Pengelolaan Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada masing-masing butir variabel, terlihat bahwa semua nilai r hitung $> r$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, dan layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Butir	Chonbach alpha	Limit Chronbach alpha	Keterangan
Faktor internal (X1)	X1.1	0,746	0,60	Reliabel
	X1.2	0,742	0,60	Reliabel
	X1.3	0,747	0,60	Reliabel
	X1.4	0,747	0,60	Reliabel
	X1.5	0,741	0,60	Reliabel
	X1.6	0,742	0,60	Reliabel
Faktor eksternal (X2)	X2.1	0,747	0,60	Reliabel
	X2.2	0,742	0,60	Reliabel
	X2.3	0,740	0,60	Reliabel
	X2.4	0,744	0,60	Reliabel
	X2.5	0,742	0,60	Reliabel
	X2.6	0,740	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	Y1	0,747	0,60	Reliabel
	Y2	0,742	0,60	Reliabel
	Y3	0,747	0,60	Reliabel
	Y4	0,747	0,60	Reliabel
	Y5	0,752	0,60	Reliabel

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada masing-masing butir variabel, terlihat bahwa semua nilai chronbach alpha $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel, dan layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.6 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	61
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,412	2,457		
	X1	0,327	0,103	0,312	3,210
	X2	0,269	0,096	0,312	3,210

Sumber: hasil penelitian;2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 dan X2 sebesar 0,312 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,210 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,306	1,411		2,342
	X1	0,008	0,059	0,029	0,128
	X2	-0,061	0,055	-0,254	- 0,271
					1,111
a. Dependent Variable: ABSRES					

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,899 dan variabel X2 sebesar 0,271. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Tabel 4.9 Hasil uji linearitas X1

			Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	20,046	10,391	0,000
X1	Groups	Linearity	177,142	91,825	0,000
		Deviation from Linearity	2,591	1,343	0,239
	Within Groups		1,929		
	Total				

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang merupakan hasil uji linearitas X1 dengan Y, terlihat bahwa nilai *deviation from linearity* adalah 0,239. Angka ini $> 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa hubungan antara X1 dan Y adalah linear.

Tabel 4.10 Hasil uji linearitas X2

ANOVA Table					
			Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	18,814	16,897	0,000
	Groups	Linearity	173,027	155,394	0,000
		Deviation from Linearity	5,963	5,355	0000,
	Within Groups		1,113		
Total					

Berdasarkan tabel 4.10 di atas yang merupakan hasil uji linearitas X2 dengan Y, terlihat bahwa nilai *deviation from linearity* adalah 0,000. Angka ini < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa hubungan antara X2 dan Y tidak linear. Dengan demikian X2 harus dikeluarkan dari persamaan regresi, sehingga analisis selanjutnya hanya menggunakan variabel yang linear.

4.3.3 Analisis Regresi Linear

Tabel 4.11 Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,412	2,457		4,238
	X1	,327	,103	,446	3,182
	X2	,269	,096	,393	2,804

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 10,412 + 0,327X_1 + 0,269X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,412 menunjukkan bahwa jika variabel faktor internal (X1) dan faktor eksternal (X2) bernilai 0, maka nilai variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 10,412.
- 2) Nilai hasil regresi faktor internal (X1) sebesar 0,327. Artinya jika nilai faktor internal (X1) naik 1 satuan maka nilai Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,327 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- 3) Nilai hasil regresi faktor eksternal (X2) sebesar 0,269. Artinya jika nilai faktor eksternal (X2) naik 1 satuan maka nilai Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,269 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

4.3.4 Koefisien korelasi (R)

Tabel 4.12 Hasil koefisien korelasi

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	0,772
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	61	61
Y	Pearson Correlation	0,772	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	61	61

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (*Pearson Correlation*), diketahui bahwa hubungan antara X1 dengan Y memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 dan Y. Dengan demikian, variabel independen memiliki hubungan yang kuat dan variabel dependen.

4.3.5 Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772 ^a	0,597	0,590	1,425
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber: hasil penelitian;2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor internal (X1) mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 59,7%, sedangkan 40,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.6 Uji Hipotesis

1) Uji simultan/ uji F

Uji simultan/ uji F dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun perhitungan mencari nilai F tabel sebagai perbandingan dalam uji ini dapat disajikan sebagai berikut:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

$$\alpha = 0,05$$

Keterangan :

α = taraf signifikansi

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

$$Df1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = 61 - 3 = 58$$

$$F \text{ tabel} = 3,156$$

Sehingga di dapatkan nilai F tabel sebesar 3,156.

Tabel 4.14 Hasil uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	177,142	1	177,142	87,258	0,000
	Residual	119,776	59	2,030		
	Total	296,918	60			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1						

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 87,258 dan F tabel sebesar 3,156, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($87,258 > 3,156$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Faktor internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Dalam hal ini H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2) Uji parsial/uji T

Uji parsial/ uji T dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun perhitungan mencari nilai t tabel sebagai perbandingan dalam uji ini dapat disajikan sebagai berikut:

$$Df_2 = n - k$$

$$\alpha = 0,05$$

Keterangan :

α = taraf signifikansi

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

$$Df_2 = 61 - 3 = 58$$

$$T \text{ tabel} = 2,001$$

Di dapatkan nilai T tabel sebesar 2,001.

Tabel 4.15 Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,600	2,557		4,536	0,000
	X1	0,566	0,061	0,772	9,341	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung pada variabel faktor internal (X1) sebesar 9,341. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($9,341 > 2,001$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor internal (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini mengangkat variabel faktor internal (X1) dan Produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur dengan pembahasan berikut:

1) Pengaruh faktor internal terhadap Produktivitas kerja pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh hasil bahwa faktor internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara faktor internal dengan produktivitas kerja pegawai. Karena variabel faktor eksternal (X2) tidak memenuhi asumsi linearitas, variabel tersebut dikeluarkan dari model regresi sehingga pengujian simultan hanya melibatkan variabel faktor internal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan faktor internal akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Christian Kuswibowo (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru. Selain itu, penelitian Alisa Qotrun Nada dkk. (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa faktor internal merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2) Pengaruh faktor internal terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh hasil bahwa faktor internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik faktor internal yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Faktor internal dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental yang secara langsung mendukung kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti motivasi, kemampuan, sikap kerja, serta kondisi fisik dan mental yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, Dessler (2020) juga menjelaskan bahwa motivasi, kompetensi, dan kesehatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian Kuswibowo (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas faktor internal pegawai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja di Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur.
- 2) Faktor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai SKOI Kalimantan Timur.
- 3) Faktor eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai SKOI Kalimantan Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pegawai Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

- 1) Bagi Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur
Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak SKOI Kalimantan Timur disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan kompetensi sesuai bidang pekerjaan, pemberian motivasi kerja, pembinaan disiplin, serta perhatian terhadap kesehatan fisik dan mental pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja semakin optimal. Selain itu, organisasi perlu terus memperbaiki faktor eksternal dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, meningkatkan kualitas

kepemimpinan, menerapkan sistem kompensasi yang adil, memperjelas kebijakan organisasi, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memperkuat sistem pengawasan. Langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

2) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai pada sektor pendidikan. Penelitian ini juga dapat memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja serta menjadi bahan perbandingan bagi penelitian yang membahas topik serupa.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, maupun sistem penghargaan. Hal ini diperlukan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat 35,5% variasi produktivitas kerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah, lembaga pendidikan, maupun organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan mixed methods atau penelitian longitudinal agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja serta dinamika perubahan produktivitas dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Azmy, A., Rini, N. (2021). The influence of motivation and work discipline on employee productivity. *Journal of Human Resource Management Research*, 11(2), 87–96.
- Creswell, J. W., Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Santoso, B. (2022). Leadership style and employee productivity in public organizations. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(1), 65–78.
- Judge, T. A., Robbins, S. P. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Kurniawan, A., Setiawan, D. (2023). The impact of organizational environment on employee performance. *Journal of Management Development*, 42(4), 34–57.
- Maia, B., Ferreira, P., Gomes, R. (2025). Psychological well-being and employee productivity in educational institutions. *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 45–58.
- Maulana, R., Susanto, H. (2025). Organizational environment and policy effects on employee productivity. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 112–126.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., Wildan, M. A. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633–3638.
- Putra, R. E., Mudjijah, S. (2025). Meningkatkan produktivitas karyawan: Peran kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(2), 486–500.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Prasetyo, A., Rahmawati, D. (2022). Work ethic and employee productivity: Empirical evidence from service organizations. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(2), 99–112.
- Putra, A., Mudjijah, S. (2025). The effect of motivation and compensation on employee productivity. *Journal of Management Research*, 17(1), 21–33.

- Putra, A., Santoso, B., Rahman, F. (2025). The role of technology support in improving employee performance. *Journal of Organizational Technology*, 11(2), 88–101.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rivai, V., Sagala, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sunardi. (2025). *Pengaruh Inovasi Produk, Sosial Media Marketing, Gaya Hidup dan Kelompok Referensi Terhadap Minat Beli Pada Kopi Kenangan Samarinda*. Samarinda: Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- Salkind, N. J. (2021). *Statistics for people who (think they) hate statistics* (7th ed.). Sage Publications.
- Sinungan, M. (2020). *Produktivitas: Apa dan bagaimana* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2021). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (11th ed.). Routledge.
- Setiawan, R., Putri, L. (2021). The role of organizational policies in improving employee performance. *Journal of Management Policy Studies*, 5(1), 33–44.
- Siregar, S. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tasya, N., Rahmawati, D., Prasetyo, A. (2025). Work discipline and employee productivity in public sector organizations. *Journal of Public Administration Research*, 9(1), 55–67.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, M., Hidayat, A. (2023). Work environment and employee productivity in educational organizations. *Journal of Educational Management*, 12(3), 210–223.
- Zhang, Y., Li, H. (2022). Technology adoption and organizational productivity. *International Journal of Information Systems*, 18(2), 144–156.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Wawancara dan Kuesioner penelitian

1. Panduan Wawancara Determinan Produktivits Kerja Pegawai Pada Sekolah Khusus Olahraga Inetrnasional (SKOI) Kalimantan Timur

- Tujuan Wawancara

Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi awal mengenai kondisi produktivitas kerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya di lingkungan SKOI Samarinda. Data hasil wawancara digunakan sebagai bahan penyusunan latar belakang penelitian skripsi.

- Informasi Narasumber

- 1) Nama/Inisial
- 2) Jenis Kelamin
- 3) Jabatan
- 4) Lama Bekerja

1. Produktivitas Kerja Pegawai

- a) Bagaimana Bapak/Ibu menilai produktivitas kerja pegawai di SKOI Samarinda saat ini?
- b) Apakah target pekerjaan yang diberikan selama ini dapat diselesaikan dengan baik?
- c) Faktor apa saja yang menurut Bapak/Ibu paling memengaruhi produktivitas kerja pegawai?
- d) Apakah terdapat kendala yang sering memengaruhi kinerja atau produktivitas pegawai?

2. Variabel X1 (Faktor Internal)

A. Motivasi Kerja

- a) Bagaimana tingkat semangat kerja pegawai di lingkungan SKOI Samarinda?
- b) Apa yang biasanya memotivasi pegawai dalam bekerja?
- c) Apakah pihak sekolah memberikan dorongan atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja?

B. Keterampilan

- a) Apakah pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya?
- b) Apakah pernah diadakan pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja?
- c) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap penyelesaian pekerjaan?

C. Disiplin Kerja

- a) Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai di SKOI Samarinda?
- b) Bagaimana tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai?
- c) Apa dampak disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai?

D. Etos Kerja

- a) Bagaimana sikap tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan?
- b) Bagaimana kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?
- c) Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas?

E. Kesehatan Fisik

- a) Apakah kondisi kesehatan fisik pegawai memengaruhi pekerjaan sehari-hari?
- b) Apakah pegawai pernah mengalami kelelahan kerja yang memengaruhi produktivitas?

F. Kesehatan Mental

- a) Bagaimana kondisi psikologis atau tekanan kerja yang dirasakan pegawai?
- b) Apakah kesehatan mental memengaruhi produktivitas kerja pegawai?

3. Variabel X2 (Faktor Eksternal)

A. Lingkungan Kerja

- a) Bagaimana kondisi lingkungan kerja di SKOI Samarinda?
- b) Apakah fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai?

B. Teknologi

- a) Apakah teknologi yang digunakan saat ini membantu pekerjaan pegawai?
- b) Apakah terdapat kendala teknologi yang menghambat pekerjaan?

C. Kebijakan Organisasi

- a) Bagaimana kebijakan organisasi diterapkan di SKOI Samarinda?
- b) Apakah kebijakan yang ada mendukung kelancaran pekerjaan pegawai?

D. Gaya Kepemimpinan

- a) Bagaimana gaya kepemimpinan pimpinan di SKOI Samarinda?
- b) Apakah pimpinan memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai?

E. Kompensasi

- a) Bagaimana pendapat mengenai gaji atau insentif yang diberikan?
- b) Apakah kompensasi memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja?

F. Pengawasan

- a) Bagaimana sistem pengawasan kerja yang diterapkan?
- b) Apakah pengawasan membantu meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja?

2. Kuesioner Penelitian Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekolah Khusus Olahraga Internasional (SKOI) Kalimantan Timur

Assalamualaikum Wr,Wb

Kepada Yth.

Responden Penelitian di SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional)
Kalimantan Timur

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, saya sedang melakukan penulisan dengan judul: "Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur" Sehubungan dengan hal tersebut, saya:

Nama: ROZZY MEILINA

NPM: 2261201125

Memohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif sesuai dengan pengalaman

dan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi Bapak dan Ibu sangat berarti dalam membantu kelancaran dan keberhasilan penulisan ini.

Atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak dan Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Samarinda, 1 Mei 2026

Rozzy Meilina

A. Identitas Responden

Nama:

Jenis Kelamin: ☐ Laki- Laki

☐ Perempuan Usia:

☐ 25-30 Tahun

☐ 31-35 Tahun

☐ 35-40 Tahun

☐ > 50 Tahun

Jabatan: ☐ PNS

☐ Pelatih Cabor

☐ PPPK

☐ Pengelolah Data

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum memberikan jawaban.

Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman Anda. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Skala yang digunakan adalah skala Likert, dengan keterangan: Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Tidak ada jawaban benar atau salah.

Faktor Internal (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Motivasi Kerja	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
		Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
2	Keterampilan (<i>Skill</i>)	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya				
		Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif karena keterampilan yang saya miliki				
3	Disiplin Kerja	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja				
		Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja				
4	Etos Kerja	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik				
		Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan				
5	Kesehatan fisik	Kondisi fisik saya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari				
		Saya jarang mengalami gangguan kesehatan yang menghambat pekerjaan				
6	Kesehatan Mental	Saya mampu mengelola stres kerja dengan baik				
		Saya merasa nyaman dan tenang saat menjalankan pekerjaan				

Faktor Eksternal (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja saya terasa nyaman dan mendukung aktivitas kerja				
		Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya bekerja secara optimal				
2	Teknologi	Teknologi yang digunakan di tempat kerja mempermudah penyelesaian tugas				
		Saya mampu menggunakan teknologi kerja dengan baik				
3	Kebijakan Instansi	Kebijakan instansi mendukung kelancaran pekerjaan saya				
		Kebijakan yang diterapkan instansi sudah jelas dan mudah dipahami				
4	Gaya Kepemimpinan	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja				
		Atasan saya mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				
5	Kompensasi	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya				
		Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan instansi				
6	Pengawasan	Pengawasan dari atasan membantu meningkatkan kinerja saya				
		Atasan melakukan pengawasan secara adil dan objektif				

Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Kualitas Kerja	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik				
		Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan				
2	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan				
		Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu kerja yang tersedia				
3	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
		Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik				
4	Efektivitas Kerja	Saya bekerja secara efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya				
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif				
5	Tanggung Jawab Kerja	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya				
		Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi				

Lampiran 2. Tabulasi data
Faktor internal (X1)

N O	X1																Total X1								
	X1.1		Total X1.1		X1.2		Total X1.2		X1.3		Total X1.3		X1.4		Total X1.4			X1.5		Total X1.5		X1.6		Total X1.6	
1	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
2	3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		36
3	4	4	8		4	3	7		3	3	6		4	4	8		3	3	6		3	4	7		42
4	4	4	8		3	4	7		3	4	7		4	4	8		3	3	6		3	3	6		42
5	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
6	3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		36
7	3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		36
8	4	3	7		3	4	7		4	3	7		3	4	7		3	3	6		3	4	7		41
9	3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		36
10	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
11	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
12	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
13	4	4	8		4	4	8		3	3	6		4	4	8		4	3	7		4	3	7		44
14	4	3	7		3	3	6		4	4	8		3	4	7		3	3	6		3	3	6		40
15	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
16	4	4	8		3	4	7		4	4	8		4	3	7		4	3	7		3	4	7		44
17	4	3	7		4	4	8		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	4	8		44
18	3	4	7		3	3	6		4	4	8		4	4	8		3	2	5		2	2	4		38
19	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		48
20	3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		3	3	6		36
21	3	3	6		3	3	6		3	3	6		4	3	7		3	3	6		3	3	6		37
22	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	3	7		4	4	8		47
23	4	4	8		4	4	8		3	3	6		4	4	8		4	4	8		3	3	6		44
24	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
25	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
26	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
27	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
28	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
29	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
30	4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		4	3	7		42
31	4	4	8		3	4	7		3	3	6		4	3	7		4	4	8		3	4	7		43
32	3	3	6		4	4	8		3	4	7		3	4	7		4	3	7		4	3	7		42
33	3	4	7		4	3	7		4	3	7		3	4	7		2	2	4		3	4	7		39
34	3	4	7		4	3	7		4	3	7		3	4	7		4	3	7		4	3	7		42
35	4	4	8		3	4	7		4	3	7		4	3	7		3	4	7		3	4	7		43
36	4	3	7		4	3	7		3	4	7		3	4	7		4	3	7		4	4	8		43
37	3	4	7		3	4	7		4	3	7		4	3	7		3	4	7		4	3	7		42
38	3	3	6		4	4	8		3	4	7		3	4	7		4	3	7		4	3	7		42
39	2	2	4		4	3	7		3	4	7		4	3	7		4	4	8		3	4	7		40
40	4	3	7		4	4	8		3	3	6		4	3	7		4	4	8		2	3	5		41
41	3	4	7		4	3	7		3	4	7		3	4	7		3	2	5		4	3	7		40

42	3	4	7	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	43
43	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	41
44	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	41
45	3	4	7	3	4	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	4	8	43
46	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	4	7	42
47	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	41
48	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	41
49	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	2	5	3	4	7	41
50	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	4	7	42
51	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	41
52	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	42
53	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	3	7	42
54	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	43
55	3	4	7	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	2	6	3	4	7	42
56	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	41
57	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	43
58	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	4	7	42
59	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	43
60	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	2	6	3	4	7	41
61	3	4	7	3	4	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	3	7	42

Faktor Eksternal (X2)

No	X2																		
	X2.1		Total X2.1	X2.2		Total X2.2	X2.3		Total X2.3	X2.4		Total X2.4	X2.5		Total X2.5	X2.6		Total X2.6	Total X2
1	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	47
2	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	2	5	3	3	6	2	4	6	33
3	3	3	6	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	39
4	3	2	5	2	4	6	2	3	5	4	3	7	3	3	6	3	2	5	34
5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	36
7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	36
8	4	4	8	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	4	7	4	4	8	43
9	4	4	8	4	3	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	39
10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
13	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	41
14	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	36
15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
16	4	3	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	44
17	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	42
18	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	37
19	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
20	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	38
21	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	3	3	6	40

22	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	4	7	45
23	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	45
24	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
25	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
26	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
27	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
28	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
29	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
30	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	42
31	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	4	3	7	43
32	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	42
33	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	3	7	42
34	4	4	8	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	43
35	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	43
36	3	4	7	4	4	8	3	2	5	2	3	5	4	4	8	3	4	7	40
37	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	3	4	7	4	3	7	42
38	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	42
39	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	43
40	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	4	8	43
41	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	1	2	3	3	4	7	37
42	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	43
43	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	3	6	42
44	4	4	8	3	3	6	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	42
45	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	42
46	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	4	8	42
47	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	4	7	4	3	7	41
48	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	41
49	4	4	8	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	43
50	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	3	7	42
51	3	2	5	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	3	6	39
52	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7	41
53	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	3	4	7	3	4	7	42
54	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	4	7	4	4	8	3	3	6	41
55	4	3	7	4	2	6	4	3	7	3	4	7	3	4	7	4	4	8	42
56	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	42
57	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	42
58	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	42
59	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	41
60	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	2	2	4	4	4	8	40
61	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	43

Produktivitas Kerja (Y)

No	Y														Total Y	Total
	Y1		Total Y1	Y2		Total Y2	Y3		Total Y3	Y4		Total Y4	Y5		Total Y5	
1	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
2	3	2	5	3	2	5	4	3	7	3	3	6	3	4	7	35
3	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	42
4	3	4	7	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	40
5	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	46
6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	42
7	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	45
8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	7	46
9	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	46
10	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	53
11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	55
12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	54
13	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	4	8	51
14	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	3	7	50
15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	58
16	3	3	6	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	4	7	52
17	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	4	8	57
18	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	58
19	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	63
20	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	3	7	54
21	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	57
22	4	3	7	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	63
23	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	66
24	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	63
25	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	63
26	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	64
27	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	64
28	4	3	7	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	3	7	68
29	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	66
30	4	3	7	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	70
31	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7	4	3	7	70
32	3	4	7	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	4	7	72
33	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	73
34	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	73
35	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	74
36	3	4	7	2	4	6	4	3	7	4	3	7	3	4	7	73
37	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	3	7	77
38	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	79
39	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	4	7	79
40	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	4	3	7	78
41	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	80
42	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	81
43	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	82

44	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	35	82
45	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	4	3	7	36	84
46	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	35	85
47	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	4	8	35	86
48	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	3	6	34	86
49	4	2	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	34	86
50	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	37	89
51	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	34	89
52	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	34	89
53	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	3	4	7	36	92
54	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	4	4	8	37	94
55	3	2	5	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	34	93
56	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	35	95
57	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	34	95
58	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7	35	96
59	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	36	98
60	3	4	7	3	3	6	4	2	6	4	3	7	4	3	7	33	96
61	4	3	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	3	4	7	36	97

Lampiran 3. Ouput SPSS

Uji Kualitas Data

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
X1.1	231,54	240,786	,513	,746
X1.2	231,56	237,784	,766	,742
X1.3	231,56	242,084	,532	,747
X1.4	231,56	242,084	,532	,747
X1.5	231,67	236,024	,614	,741
X1.6	231,67	237,924	,652	,742
X2.1	231,57	240,982	,489	,747
X2.2	231,54	238,019	,690	,742
X2.3	231,69	235,818	,757	,740
X2.4	231,67	238,791	,614	,744
X2.5	231,77	236,613	,576	,742
X2.6	231,61	236,209	,684	,740
Y1	231,74	241,363	,545	,747
Y2	231,61	237,876	,652	,742
Y3	231,44	242,317	,597	,747
Y4	231,41	241,713	,523	,747
Y5	231,41	246,046	,427	,752
TOTAL	119,30	64,511	,999	,903

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95916630
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,073
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,412	2,457	4,238	,000		
	X1	,327	,103	3,182	,002	,312	3,210
	X2	,269	,096	2,804	,007	,312	3,210

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,306	1,411		2,342	,023
	X1	,008	,059	,029	,128	,899
	X2	-,061	,055	-,254	-1,111	,271

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Linearitas

			Sum of Squares	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	200,462	10,391	,000
		Linearity	177,142	91,825	,000
		Deviation from Linearity	23,320	1,343	,239
	Within Groups		96,456		
	Total		296,918		

			Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	18,814	16,897	,000
		Linearity	173,027	155,394	,000
		Deviation from Linearity	5,963	5,355	,000
	Within Groups		1,113		
	Total				

Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10,412	2,457		4,238
	X1	,327	,103	,446	3,182
	X2	,269	,096	,393	2,804
					Sig.

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Korelasi

Correlations		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Y	Pearson Correlation	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,597	,590	1,425

a. Predictors: (Constant), X1

Uji simultan/uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,142	1	177,142	87,258	,000 ^b
	Residual	119,776	59	2,030		
	Total	296,918	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Uji parsial/ uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,600		4,536	,000
	X1	,566	,772	9,341	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4. Nilai tabel

R tabel

Tabel *r Product Moment*
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

F tabel

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 5. Bukti Pra Kuesioner



Lampiran 6. Bukti Sebar Kuesioner Google Form

Three screenshots of WhatsApp conversations and a Google Form are shown.

WhatsApp Chat 1 (Kak Deos Josep):

Sen, 13 Jul

Shalom, pagi kak 10.01

Ini aku kirim kuesioner ku ya kak 10.01

Assalamualaikum Wr Wb

Perkenalkan, saya Rozzy Melina mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sekitar 3-5 menit guna mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Berikut link kuesionernya: <https://forms.gle/NFYXyhbxc7ha2HR3N7>

Atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih 10.01

Tadi sudah kirim ke kak Sany juga kak 10.01

WhatsApp Chat 2 (Kak Deos Josep):

Assalamualaikum Wr Wb

Perkenalkan, saya Rozzy Melina mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sekitar 3-5 menit guna mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Berikut link kuesionernya: <https://forms.gle/NFYXyhbxc7ha2HR3N7>

Atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih 10.01

Udah dikirim mbak sanny ke group skoi ya de 11.03

Makasih banyak kak 11.05

de bisa cek udah berapa yg udah isi kuesioner? 11.44

Oke kak ni aku cek dulu 11.54

Sudah 30 kak 11.02

Kalau udah 50 kabarin ya soalnya kami ngejar terus di group 11.28

Oke kak 11.18

WhatsApp Chat 3 (Kak Sany SKOI):

Sen, 13 Jul

Assalamualaikum, selamat pagi kak sany. Saya izin mengirimkan kuesioner penelitian saya ya kak 10.00

Assalamualaikum Wr Wb

Perkenalkan, saya Rozzy Melina mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sekitar 3-5 menit guna mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Berikut link kuesionernya: <https://forms.gle/NFYXyhbxc7ha2HR3N7>

Atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih 10.08

Jd saya sebar ke teman2 skoi kah mb?? 10.27

Benar kak, tadi sudah kirim dan minta tolong kak Deos untuk bantu juga kak 10.02

Google Form:

Determinan Produktivitas Kerja Pada Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai Pegawai SKOI (Sekolah Khusus Olahraga Internasional) Kalimantan Timur yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum memberikan jawaban.

Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman Anda.

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Skala yang digunakan adalah skala Likert, dengan keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Tidak ada jawaban benar atau salah.

Setiap pernyataan hanya boleh diisi dengan satu jawaban.

Form Fields:

Nama *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ 25 - 30 Tahun

☐ 31 - 35 Tahun

☐ 35 - 40

☐ >50 Tahun

Jabatan *

☐ PNS

☐ Pelatih Cabor

☐ PPKK

☐ Pengolah Data

Berikutnya

Kosongkan formulir

