

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA YANG DIMEDIASI
OLEH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN KOPERASI PEJIQ KENAP SAYUQ
DIKECAMATAN KONGBENG KUTAI TIMUR**



Oleh:

YAKUBUS LAHANG

NPM. 22.61201.055

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memeperoleh 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 **15 April 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/XI/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.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	1.	Ketua
2.	Syapariddin, SE, MM.	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : YAKUBUS LAHANG
NPM : 22.61201.055
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

Nilai Angka/Huruf : **76.10 / =B+=**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M

Syapariddin, SE, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

Diajukan Oleh : Yakubus Lahang

NPM : 22.61201.055

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

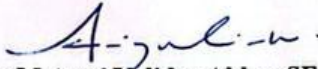
Jurusan/Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui


Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M
 NIDN. 0004077303


Syaparlidin Syachrani,SE.,MM
 NIDN. 1113108701

Mengetahui


 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




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

Lulus ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 15 April 2026

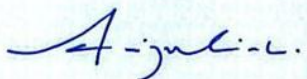
HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

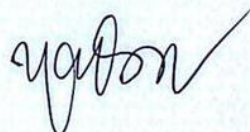
1. Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M

1. 

2. Syaparlidin Syachrani,SE.,MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani,S.Sos.,M.M

3. 

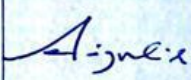


HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Yakubus Lahang
NPM : 22.61201.055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M	1.Hasil Analisis dibahas/ diperbaiki kembali	
2	Syaparlidin Syachrani,SE.,MM	-	
3	Hj. Yeni Yahdiani,S.Sos.,M.M	1.Perbaiki Kata Pengantar 2.Perbaiki Saran Dan Kesimpulan	

RIWAYAT HIDUP



Yakubus Lahang, nama panggilan yakubus lahir di Miau Baru pada tanggal 30 November 2002, anak kedua dari bapak Lahang Alung dan ibu Mince Juman. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2010 s/d 2016 di SDN 008 kongbeng, melanjutkan pendidikan ke SMPN 2 Kongbeng dari tahun 2016 s/d 2019, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Kongbeng dari tahun 2019 s/d 2022. Pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakan Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Melaksanakan KKN di Sempaja Barat pada tahun 2025, dengan Dosen pembimbing lapangan Prof. Dr.Martinus Robert Hutauruk S.E.,M.M.,AK.,CA.,ASEA CPA.

"Pendidikan adalah panjang yang membutuhkan kesungguhan,disiplin dan tanggung jawab. Setiap ilmu yang dipelajari hari ini merupakan bekal berharga untuk menghadapi tantangan dimasa depan, sehingga setiap langkah dalam menuntut ilmu harus dijalani dengan penuh semangat,keikhlasan,dan rasa syukur"

Salam Hormat,

Yakubus Lahang

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/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 Lahang Alung dan Ibunda Mince Juman, 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. Muhammad 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. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M dan Bapak Syaparlidin Syachrani, SE., MM selaku Dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan, yang sangat berharga sejak awal hingga penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

7. (DII pihak yang berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini)

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. 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, 22 Desember 2025

Yakubus Lahang

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Hal i
HALAMAN PENGUJI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan penelitian	5
1.5 Manfaat penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Tinjauan Teori	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Produktivitas Karyawan	18
2.2.3 Pelatihan Kerja	21
2.2.4 Motivasi Kerja	22
2.2.5 Disiplin Kerja	23
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Waktu dan tempat penelitian	26
3.3 Definisi Operasioanl Variabel	26
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Tekhnik Pengumpulan Data	29
3.6 Metode analisis	30
3.7 Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran umum objek penelitian	35

4.2 Deskripsi data	36
4.3 Analisis data	45
4.4 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Produksi Tahunan koperasi Pejiq Kenap Sayuq	2
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	18
Tabel 3.2. Skala Likert	21
Tabel 3.3. Strandar Penilaian Untuk Reliabilitas	22
Tabel 4.1. Jenis kelamin responden	36
Tabel 4.2. Usia Responden	37
Tabel 4.3. Lama bekerja responden	37
Tabel 4.4. Pelatihan Kerja (X1)	38
Tabel 4.5. Motivasi Kerja	40
Tabel 4.6. Disiplin kerja	42
Tabel 4.7. Produktivitas karyawan	43
Tabel 4.8. Uji Validitas pernyataan	46
Tabel 4.9. Uji Realibilitas	47
Tabel 4.10. Uji Normalitas	48
Tabel 4.11. Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.12. Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.13. Uji Linearitas	51
Tabel 4.14. Pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja	53
Tabel 4.15. Pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja	54
Tabel 4.16. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	55
Tabel 4.17. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	56
Tabel 4.18. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan	57
Tabel 4.19. Ringkasan analisis jalur	59

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1. Diagram jalur X1 terhadap Y1	53
Gambar 4.2. Diagram jalur X2 terhadap Y1	54
Gambar 4.3. Diagram jalur X1 terhadap Y1	56
Gambar 4.4. Diagram jalur X1 terhadap Y1	57
Gambar 4.5. Diagram jalur X1 terhadap Y1	58
Gambar 4.6. Uji sobel X1 dimediasi disiplin kerja terhadap Y2	59
Gambar 4.7. Uji sobel X2 dimediasi disiplin kerja terhadap Y2	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	27
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	33
Lampiran 3. Tabel Distribusi Uji Validitas	34
Lampiran 4. Absensi dan Surat Peringatan	35
Lampiran 5. TABULASI QUESTIONER	82
Lampiran 4. Uji SPSS	86

ABSTRAK

Yakubus Lahang, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng Kutai Timur, dengan Dosen Pembimbing I Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM dan Dosen Pembimbing II Syaparlidin Syachrani, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Selain itu, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara langsung. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga pengaruh keduanya terhadap produktivitas menjadi lebih kuat melalui peran Disiplin Kerja

Kata kunci: pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lahir dari kebutuhan organisasi untuk mengelola karyawan secara efektif sebagai aset utama perusahaan. Peran MSDM semakin penting seiring dengan kompleksitas hubungan kerja, perubahan lingkungan bisnis, tuntutan efisiensi, serta kebutuhan akan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan pengelolaan yang baik, MSDM membantu perusahaan mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja.

Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Adalah Koperasi sawit badan usaha yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan dibentuk atas dasar kerja sama serta kebersamaan para anggotanya, yang bertujuan untuk mengelola kegiatan usaha perkebunan secara kolektif, meningkatkan produktivitas dan pendapatan anggota, menyediakan lapangan kerja, serta mendorong kesejahteraan ekonomi anggota dan masyarakat sekitar melalui prinsip kekeluargaan, gotong royong, dan keadilan. Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur memiliki 38 karyawan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh koperasi Pejiq Kenap Sayuq dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku dan dibimbing oleh tenaga ahli yang bersertifikat, mencakup pelatihan bagi pemanen pemula mengenai penggunaan alat kerja panen yang benar serta pemahaman kriteria buah yang layak dipetik, dan pelatihan bagi tenaga kerja chemist atau semprot terkait tata cara penggunaan alat kerja serta pencampuran bahan herbisida yang tepat sesuai jenis gulma, sehingga karyawan menjadi lebih terampil, bekerja lebih efektif dan efisien, mampu meminimalkan kesalahan kerja, serta memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas

Setiap pagi, seluruh karyawan koperasi diberikan motivasi melalui kegiatan lingkaran pagi yang dirancang untuk meningkatkan semangat, fokus, dan rasa tanggung jawab dalam bekerja, serta diberikan penghargaan berupa premi ketika berhasil mencapai target produksi, sehingga hal ini tidak hanya menciptakan

motivasi yang tinggi tetapi juga mendorong karyawan untuk selalu hadir tepat waktu, bekerja dengan disiplin, meningkatkan produktivitas, dan secara konsisten berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan koperasi serta keberhasilan operasional secara keseluruhan.

Hal ini terlihat dari hasil produksi koperasi yang meningkat setiap tahunnya, menunjukkan bahwa motivasi melalui lingkaran pagi dan pemberian premi berhasil mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, produktif, dan konsisten dalam mencapai target produksi.

Tabel 1.1 Produksi Tahunan koperasi Pejiq Kenap Sayuq

Tahun	Produksi
2022	125.443 Ton
2023	213.613 Ton
2024	211.920 ton

Sumber: Koperasi Pejiq Kenap Sayuq

Berdasarkan Tabel 1,1 Data produksi yang dicatat oleh pihak koperasi, terlihat bahwa pada tahun 2022 jumlah produksi mencapai 125.443 ton, kemudian meningkat secara signifikan pada tahun 2023 menjadi 213.613 ton, dan pada tahun 2024 tercatat sebanyak 211.920 ton. Peningkatan ini menunjukkan adanya kemajuan yang nyata dalam kinerja karyawan, yang sangat diapresiasi oleh pihak koperasi karena disiplin dan keterampilan mereka dalam mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan, mulai dari pelatihan pemanen pemula, penggunaan alat kerja, hingga pelatihan bagi tenaga chemist atau semprot terkait penggunaan alat dan pencampuran bahan herbisida sesuai jenis gulma. Keikutsertaan karyawan dalam pelatihan tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap kemampuan mereka dalam bekerja lebih efektif dan efisien di lapangan, sehingga produksi terus meningkat setiap tahunnya.

Meskipun demikian, target produksi yang ditetapkan koperasi tidak selalu tercapai sepenuhnya karena adanya kendala eksternal yang berada di luar kendali karyawan, seperti kondisi jalan yang licin, cuaca ekstrem yang dapat memengaruhi kelancaran kegiatan panen, serta kerusakan kendaraan operasional yang digunakan untuk mengangkut hasil panen. Kendala-kendala ini menyebabkan beberapa bagian proses produksi menjadi terganggu, namun peningkatan produksi yang tetap

signifikan menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan penuh dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab.

Selain itu, pihak koperasi juga menerapkan sistem motivasi yang konsisten, seperti lingkaran pagi dan pemberian premi ketika target produksi tercapai, yang semakin mendorong karyawan untuk hadir tepat waktu, bekerja dengan fokus, dan menjaga produktivitas secara konsisten. Kombinasi antara pelatihan yang sesuai regulasi dan dibimbing oleh tenaga ahli bersertifikat, serta pemberian motivasi dan penghargaan, terbukti mampu membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional di koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki koperasi, baik dari segi keterampilan maupun disiplin kerja, merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan hasil produksi, meskipun menghadapi berbagai tantangan eksternal yang cukup signifikan.

Meskipun pelatihan dan sistem motivasi telah diterapkan secara konsisten oleh Koperasi Pejiq Kenap Sayuq, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan dalam aspek disiplin kerja karyawan. Beberapa karyawan masih menerima Surat Peringatan (SP 1) akibat adanya keteledoran dalam bekerja, terutama dalam mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, meskipun karyawan tersebut telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh koperasi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang diterima dengan perilaku kerja karyawan di lapangan.

Selain permasalahan dalam kepatuhan terhadap SOP, tingkat kehadiran karyawan juga menjadi permasalahan yang memengaruhi kelancaran operasional koperasi. Masih ditemukan kasus keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang menyebabkan proses kerja tidak berjalan sesuai dengan perencanaan. Ketidakhadiran karyawan berdampak pada pembagian beban kerja yang tidak merata serta terhambatnya alur produksi, sehingga aktivitas operasional menjadi kurang efektif.

Permasalahan disiplin kerja tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan belum berada pada tingkat yang optimal. Rendahnya motivasi kerja tercermin dari kurangnya dorongan untuk bekerja secara teliti, patuh terhadap SOP, serta menjaga konsistensi kehadiran. Kondisi ini memicu terjadinya kesalahan

kerja yang bersifat keteledoran, Terlihat pihak koperasi memberikan Surat Peringatan sebagai bentuk penegakan disiplin.

Dampak dari permasalahan tersebut terlihat pada kinerja operasional koperasi, khususnya pada hasil produksi tahun 2024 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1, yang mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan hasil produksi ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat kehadiran karyawan saling berkaitan dan memengaruhi pencapaian target produksi koperasi. Kondisi tersebut menjadi gambaran adanya permasalahan internal yang perlu diperhatikan, karena berpengaruh terhadap stabilitas dan efektivitas kegiatan produksi koperasi.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur?
4. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada karyawan yang bekerja di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk semua jenis industri atau organisasi lainnya.

Kedua, penelitian ini hanya akan memfokuskan pada empat variabel utama, yaitu Pelatihan kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel independent, Melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Batasan lainnya adalah periode penelitian, Adapun periode penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Tahun 2025, sehingga hasil yang diperoleh hanya

mencerminkan kondisi pada periode tersebut dan tidak mencerminkan perubahan yang mungkin terjadi di masa mendatang.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
2. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
4. Mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
5. Mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian adalah hasil atau kontribusi positif yang diharapkan dari suatu penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori terkait Produktivitas karyawan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja serta Disiplin Kerja. memperkaya kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana pelatihan Kerja dan Motivasi kerja yang di mediasi Disiplin kerja dapat memengaruhi Produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan Produktivitas karyawan, baik di industri yang sama maupun di sektor lain. Hasil penelitian ini juga berkontribusi terhadap pengembangan teori dengan menguji dan memperkuat konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai pentingnya pelatihan kerja dan Motivasi kerja yang dimediasi disiplin Kerja

dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini dapat membantu penyempurnaan model Produktivitas Karyawan dengan memasukkan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi akademik yang dapat digunakan oleh mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam mengembangkan kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan. Universitas juga dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk memperkuat kerja sama dengan dunia industri dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih aplikatif dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam meningkatkan daya saing universitas dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul.

2. Bagi Gelar Sarjana

Salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana, khususnya dalam bidang Manajemen atau bidang terkait. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman bagi mahasiswa dalam melakukan riset ilmiah, menganalisis data, serta mengembangkan pemikiran kritis dan solusi terhadap permasalahan yang ada di dunia kerja. Dengan menyelesaikan penelitian ini, mahasiswa dapat menunjukkan kemampuan akademik dan profesionalnya, yang akan menjadi nilai tambah saat memasuki dunia kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi bekal dalam memahami konsep manajemen sumber daya manusia secara lebih mendalam, sehingga lulusan dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia industri dan organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang dimana masing masing bab terdiri atas sub-sub sebagai perinciannya, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan Penelitian terdahulu, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas, Model konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Gambaran umum dan deskripsi data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan Kesimpulan maupun saran dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan judul, penulis mengupas penelitian sebelumnya tentang masalah yang akan diteliti. Adanya penelitian terdahulu mencantumkan dan merangkum berbagai penelitian sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Alhafiz, M. (2025).	<p>Judul: Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Anggota Di Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang</p> <p>Variabel: Pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta produktivitas anggota sebagai variabel dependen.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan produktivitas sebagai variabel terikat. Dan objek Perkebunan kelapa sawit</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini sebanyak 76 responden. teknik yang digunakan rumus slovin dengan Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode Purposive Sampling.</p> <p>Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan–Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang.. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka produktivitas anggota pekebun akan semakin meningkat.</p>
Wati, F. I., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021).	<p>Judul: Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.</p> <p>Variabel: Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel independen serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya di industri kelapa sawit.</p> <p>Perbedaan: Dengan jumlah responden sebanyak 58 responden. Penelitian ini bersifat exsplanatory</p> <p>Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga semakin baik penerapannya maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.</p>

Rahmadin, K., & Wulandari, H. (2025).

Judul: Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara iv regional iii kebun air molek-i.

Variabel: Motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel intervening, serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

Persamaan: Meneliti pengaruh faktor-faktor kerja terhadap produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta keduanya memasukkan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel yang memengaruhi produktivitas.

Perbedaan: Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data yang digunakan merupakan data primer, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat Lunak SmartPLS versi 4.0.

Hasil: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, dan kedua variabel tersebut juga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan motivasi kerja serta lingkungan kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Sumber: Diolah Penulis 2025

2.2 Tinjauan Teori

Tinjauan teori bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian yang sedang dilakukan, serta untuk menunjukkan di mana posisi penelitian ini dalam konteks penelitian yang sudah ada.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder” (Kasmir, 2016, hal.6).”

2.2.2 Produktivitas Karyawan

Menurut William Ouchi (1980) dalam Teori Z fokus pada loyalitas karyawan dengan menyediakan pekerjaan seumur hidup dan perhatian pada

kesejahteraan karyawan, sehingga menghasilkan stabilitas kerja, produktivitas tinggi, dan kepuasan kerja.

Teori Z, Memiliki asumsi khusus tentang pekerja, yaitu bahwa mereka cenderung ingin menjalin hubungan kerja yang harmonis dan akrab baik dengan pekerjaan maupun dengan rekan kerja. Pekerja dalam Teori Z sangat membutuhkan dukungan dari perusahaan dan menghargai lingkungan kerja yang menempatkan keluarga, budaya, tradisi, dan institusi sosial sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Mereka memiliki rasa disiplin, tanggung jawab moral, dan solidaritas tinggi terhadap sesama rekan kerja. Oleh karena itu, pekerja Teori Z dipercaya mampu memberikan kinerja maksimal, selama manajemen juga dapat dipercaya untuk mendukung dan menjaga kesejahteraan mereka secara berkelanjutan.

Teori Z menekankan pentingnya manajemen memiliki kepercayaan tinggi pada pekerja agar mereka dapat berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Karyawan diharapkan memahami berbagai isu perusahaan dan memiliki kompetensi untuk membuat keputusan, meskipun manajemen kadang meremehkan kemampuan mereka. Selain itu, Teori Z mengutamakan pengetahuan luas tentang perusahaan melalui rotasi kerja dan pelatihan. Promosi dilakukan lebih lambat agar pekerja lebih memahami operasi perusahaan, dengan tujuan membangun loyalitas jangka panjang dan tenaga kerja yang stabil. Saat mencapai posisi manajemen, karyawan diharapkan mampu menerapkan prinsip Teori Z kepada karyawan baru.

“produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep ini menekankan bahwa tingkat produktivitas akan meningkat apabila *output* yang dihasilkan lebih besar dibandingkan *input* yang digunakan, atau apabila output yang sama dapat dicapai dengan penggunaan input yang lebih efisien. produktivitas juga merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Artinya,

produktivitas mencerminkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam organisasi maupun individu”. (Sinungan 2018, hal. 12)

Indikator Produktivitas karyawan menurut Wiliam ouchi (1980) dalam teori z terdapat enam indikator :

1. Komitmen jangka Panjang:

Hubungan kerja jangka panjang dengan karyawan. Komitmen ini bukan hanya dari perusahaan, tetapi juga dari karyawan. Semakin lama karyawan bekerja, semakin dalam pemahaman mereka terhadap budaya organisasi dan proses kerja, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas.

2. Keterlibatan dalam pengambilan Keputusan:

Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

3. Peningkatan kesejahteraan karyawan;

Karyawan dipandang sebagai manusia utuh, sehingga kesejahteraan fisik dan mental mereka harus diperhatikan. Jika karyawan merasa diperhatikan, maka loyalitas dan produktivitas mereka akan meningkat. Kualitas hubungan kerja.

4. Hubungan yang harmonis dan saling percaya:

Kepercayaan antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang sehat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja.

5. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan:

Pentingnya pengembangan karyawan untuk jangka panjang, agar mereka mampu beradaptasi dan meningkatkan performa.

6. Stabilitas dan Keamanan Kerja:

Stabilitas kerja berarti karyawan tidak terus-menerus cemas akan diberhentikan. Perusahaan yang menjamin stabilitas kerja akan

mendorong karyawan untuk berinvestasi dalam pekerjaannya secara emosional dan intelektual, sehingga produktivitas pun meningkat.

2.2.3 Pelatihan Kerja

“Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya” (Kasmir,2016,Hal.126).

Mangkunegara (2009) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana karyawan non manajerial belajar pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu.

Mangkunegara (2009) menyebutkan ada lima indikator pelatihan kerja yaitu:

1. Tujuan,sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur:

Tujuan pelatihan adalah hasil jangka panjang yang ingin dicapai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, seperti meningkatkan produktivitas atau kesiapan menghadapi perubahan, sedangkan sasaran pelatihan adalah pencapaian spesifik dan terukur dalam jangka pendek, seperti kemampuan mengoperasikan alat baru atau memahami prosedur keselamatan setelah pelatihan. Dengan demikian, tujuan memberikan arah umum, sementara sasaran fokus pada hasil konkret yang dapat diukur dalam waktu tertentu.

2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya dan berkualifikasi memadai (*Profesional*):

Para pelatih ahli adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mendalam dalam bidang tertentu, serta kemampuan untuk mengajarkan dan membimbing peserta pelatihan dengan cara yang efektif. Mereka tidak hanya menguasai materi yang diajarkan, tetapi juga memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk memahami kebutuhan peserta, serta cara mengembangkan metode dan teknik pelatihan yang sesuai.

3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai:

Materi pelatihan adalah bahan yang disiapkan untuk diajarkan kepada peserta pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi mereka dalam suatu bidang tertentu.

4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta:

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta agar mereka dapat memahami dan menguasai keterampilan atau pengetahuan yang diajarkan.

5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan:

Peserta pelatihan adalah individu yang mengikuti program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi dalam suatu bidang tertentu. Peserta pelatihan bisa berasal dari berbagai latar belakang, baik itu karyawan di sebuah perusahaan, profesional, ataupun individu yang ingin mengembangkan diri di luar lingkungan kerja.

2.2.4 Motivasi Kerja

“Motivasi merupakan ketika seorang individu mengalami inspirasi, motivasi, dan dorongan, mereka cenderung mendekati tugas dengan antusiasme dan kegembiraan, yang bertujuan untuk menghasilkan hasil dengan kualitas unggul melalui upaya berdedikasi mereka” (Afandi,2018, hal.23)

Dari sudut pandang ini, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan batin yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk membantu perusahaan.

Menurut Afandi (2018) adapun indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Istilah “kompensasi” mengacu pada segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan dari atasannya sebagai kompensasi atas kontribusi kerja mereka. Penghargaan ini dapat berupa pembayaran dalam bentuk uang, barang fisik, atau bahkan jasa yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, kompensasi mencakup berbagai aspek yang berfungsi untuk menghargai dan memberi penghargaan atas usaha karyawan di lingkungan kerja.

2. Kondisi Kerja

Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dengan kondisi kerja di mana mereka diminta untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka, motivasi mereka untuk mengerahkan usaha yang optimal dalam pekerjaan mereka berkurang, sehingga berpotensi berdampak negatif terhadap keseluruhan fungsi organisasi. Kondisi kerja yang optimal, ditandai dengan ruang kerja fisik yang terawat, higienis, dan teratur, serta suasana yang menyenangkan, berkontribusi positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang optimal mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas Kerja

Pemberian insentif oleh pemberi kerja berpotensi memicu antusiasme dan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Ketersediaan alat ini sangat meningkatkan kemungkinan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan. Selain itu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, karyawan dapat berhasil memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

2.2.5 Disiplin Kerja

“Kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”. (Hasibuan 2019. hal,193)

Menurut Hasibuan (2019) ada lima indikator mengenai disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan terhadap jam kerja :

Merupakan sikap disiplin karyawan dalam mematuhi waktu mulai dan selesai kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencerminkan komitmen dan profesionalisme dalam bekerja, serta membantu menjaga produktivitas tim.

2. Kepatuhan terhadap peraturan Perusahaan :

Kesediaan karyawan untuk mengikuti semua kebijakan, aturan, dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif.

3. Kepatuhan terhadap instruksi pimpinan :

Merujuk pada sikap taat dan responsif karyawan dalam melaksanakan perintah atau arahan dari atasan. Hal ini menunjukkan rasa hormat terhadap struktur organisasi dan membantu kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Tanggung jawab terhadap tugas :

Kesadaran dan keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Tanggung jawab mencerminkan dedikasi serta integritas seseorang dalam bekerja.

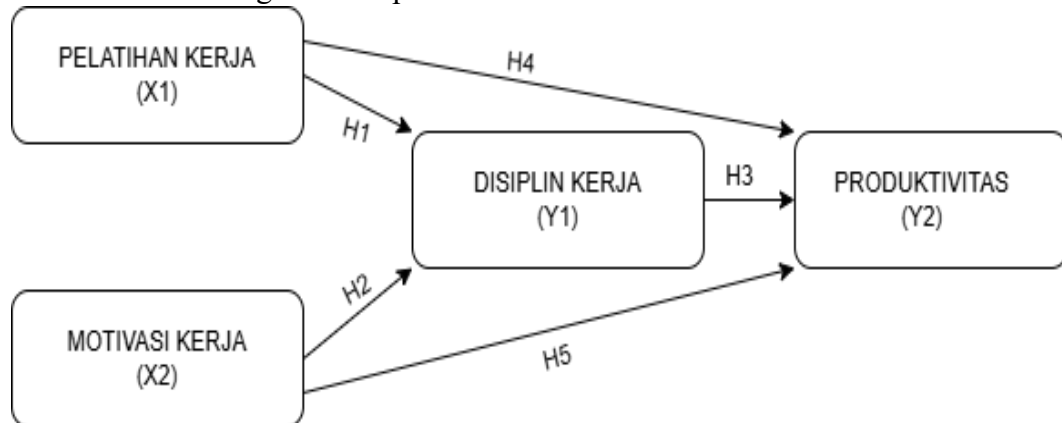
5. Kehadiran kerja (absensi) :

Merupakan catatan kehadiran karyawan selama jam kerja yang ditentukan. Kehadiran yang baik menunjukkan konsistensi dan kesiapan dalam menjalankan tugas. Tingkat kehadiran yang tinggi juga berkorelasi dengan kinerja yang stabil.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi hubungan yang ingin diuji dan memberikan panduan tentang variabel mana yang perlu diukur.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah penulis,2026

2.4 Hipotesis

- H1: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
- H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
- H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
- H4: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
- H5: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Oleh karena itu menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kuantitatif, maka data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkat (Sugiyono 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pengaruh dari Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta dimediasi Disiplin Kerja (M) baik secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (y). Serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil yang terukur dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

3.2 Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur, Adapun periode penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Tahun 2025, sehingga hasil yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi pada periode tersebut dan tidak mencerminkan perubahan yang mungkin terjadi di masa mendatang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran yang lebih rinci, konkret, dan terukur mengenai suatu konsep atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi ini menjelaskan secara jelas sebuah variabel yang bersifat abstrak diterjemahkan ke dalam bentuk yang dapat diamati, diukur, dan dianalisis secara empiris. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat menentukan indikator, alat ukur, serta prosedur pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian.

Tujuan utama dari definisi operasional adalah untuk memberikan pedoman yang jelas dan seragam dalam proses pengukuran variabel, baik bagi peneliti sendiri maupun pihak lain yang terlibat dalam penelitian..Selain itu, definisi operasional juga membantu meningkatkan konsistensi dan ketepatan dalam pengumpulan data, karena setiap variabel telah ditetapkan batasan, satuan, serta cara pengukurannya secara spesifik.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Produktivitas Kerja (y)	Produktivitas Kerja karyawan ukuran efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan output kerja dalam waktu, sumber daya, dan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	1.Komitmen jangka Panjang Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 2.Kesejahteraan Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 3.Keamanan kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan Kerja Karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur kegiatan mengembangkan keterampilan yang bertujuan untuk mempersiapkan individu agar lebih siap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.	1.Tujuan Pelatihan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 2.Sasaran pelatihan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 3.Metode pelatihan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi instrinsik seorang karyawan untuk mematuhi prinsip-prinsip moral dan memenuhi harapan tempat kerja merupakan penentu penting kinerja mereka dalam mencapai tujuan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.	1.Kondisi kerja Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 2.Fasilitas kerja Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 3.Prestasi Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (M)	Disiplin kerja Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan dan tanggung jawab atas pekerjaan.	1.Kepatuhan terhadap peraturan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 2.Kepatuhan Terhadap intruksi pimpinan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur. 3.tanggung jawab terhadap tugas dalam Pekerjaan

Sumber : Diolah Penulis 2025

3.4 Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah seluruh elemen yang relevan, seperti karyawan, pelanggan, atau produk perusahaan. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian.

3.4.1 Populasi

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa arti dari populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan.

Menurut Zikmund et al (2009), populasi merupakan sebuah grup yang lengkap dengan jenis karakteristik yang dimiliki sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif. Populasi Karyawan di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur Sebanyak 38 karyawan.

3.4.2 Sampel penelitian

Sugiyono (2017) Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi. Sampel penelitian ini adalah

seluruh karyawan di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur.

Sugiyono (2017) Pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel dalam *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* menyatakan bahwa jika populasi kecil (biasanya kurang dari 100 atau 200), peneliti dapat mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yang disebut sampel jenuh atau total sampling. yaitu sebagai berikut :

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan penelitian.

3.5.1 Data primer

Menurut Sugiyono (2017) sumber data primer merupakan data yang didapatkan oleh pencari data secara langsung dari sumber data. Data primer adalah informasi yang didapatkan melalui tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan maksud penelitian yang spesifik.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan karyawan di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur tentunya berkaitan dengan identitas responden seperti persepsi terhadap variabel yang diteliti.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) sumber data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh pencari data secara tidak langsung, contohnya data diberikan lewat orang lain. Arti lain dari data sekunder adalah informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber yang telah ada seperti arsip, dokumentasi, analisis industry yang tersedia dimedia cetak atau internet, dan publikasi dari pemerintah.

Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen yang relvern yang dimiliki perusahaan akan digunakan sebagai

data pendukung penelitian dan disesuaikan dengan variabel yang akan diteliti.

3.6 Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mengolah dan menafsirkan data dalam bentuk angka. Data yang diperoleh melalui kuesioner terlebih dahulu diuji menggunakan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat. Setelah seluruh pengujian terpenuhi, data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang objektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Skala Pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu objek atau pernyataan (ghozali 2015).

Salah satu bentuk skala Likert yang sering digunakan adalah skala 1 sampai 4, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Ghozali,2015

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-

pertanyaan di dalamnya mengungkapkan sesuatu dengan kuesioner. Adapun kriterianya sebagai berikut: (Ghozali, 2016).

R tabel $df=N-2$ $df:38-2=36$ dengan Kelonggaran $0,05 = 0,320$

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (0,320) maka pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (0,320) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang sama secara konsisten. Instrumen yang reliabel akan meminimalkan kesalahan pengukuran dan meningkatkan kualitas data penelitian. Oleh karena itu, sebelum data dianalisis lebih lanjut, perlu dipastikan terlebih dahulu bahwa kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah bahwa kuesioner dinyatakan reliabel apabila setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal antar butir pertanyaan dalam satu variabel. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen yang digunakan. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha tersebut, tingkat reliabilitas instrumen selanjutnya dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tertentu.

Tabel 3.3 Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Realibility
<i>Good</i>	0,80
<i>Acceptable</i>	0,70
<i>Marginal</i>	0,60
<i>Poor</i>	0,50

Sumber data : Ghozali,2016

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data yang digunakan

memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan, sehingga hasil analisis menjadi valid dan tidak bias. Uji ini penting karena model regresi memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi agar kesimpulan yang dihasilkan dapat dipercaya.

Beberapa uji asumsi klasik yang umum digunakan meliputi uji normalitas (untuk melihat apakah data berdistribusi normal), uji multikolinearitas (untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen), uji heteroskedastisitas (untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians error), dan uji autokorelasi (untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual). Jika semua asumsi ini terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan hasil yang lebih akurat.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas digunakan dengan kolmogorov Smirnov karena sampel yang diambil lebih dari 50 responden, dengan nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Rizky Yudaruddin, 2014:130).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat kolinearitas antar variabel bebas. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode tolerance dan VIF. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu, melihat nilai tolerance, jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan, jika nilai VIF $<$ dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas (Rizky yudaruddin, 2014:138).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain.

Cara yang dapat dilakukan menggunakan uji glejser dan uji scatterplot. Pada uji glejser apabila variabel bebas memiliki nilai signifikan terhadap absolute residual $> 0,05$ maka dinyatakan tidak heteroskedastisitas

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah tahapan krusial dalam analisis statistik, Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dan variabel Y bersifat linear dengan derajat kebebasan $(df) = n - 1$.

Menurut Ghozali (2016) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, uji linieritas bertujuan untuk meneliti apakah hubungan antara dua variabel mengikuti pola hubungan linear atau tidak. Karena itu, uji ini dilaksanakan untuk menentukan apakah records yang dianalisis memenuhi asumsi linieritas, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Hubungan linier menjadi aspek yang sangat penting dalam regresi linier, baik itu regresi linier sederhana maupun regresi linier berganda. Dalam analisis regresi, asumsi linieritas ini berfungsi untuk memastikan bahwa hasil estimasi parameter dan interpretasi model benar-benar mencerminkan hubungan yang sebenarnya antara variabel-variabel yang diteliti dengan mengukur nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti. Analisis ini memungkinkan peneliti melihat hubungan kausal secara lebih rinci, termasuk peran variabel mediasi dalam model penelitian. Selain itu, pengujian juga diperkuat dengan uji Sobel yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis tidak hanya menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh, tetapi juga menjelaskan bagaimana mekanisme hubungan antar variabel tersebut terjadi secara lebih komprehensif.

3.7.1 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang di standarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score) (Ridwan dan Kuncoro dalam Sani dan Maharani, 2013: 74).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v29, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

3.7.2 Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh Sobel dan di kenal dengan uji sobel. Uji sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z.

Uji mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel yang dikenal dengan uji sobel menggunakan Software Free calculation Sobel Test Berisi 4.0.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatanperbedaan antara nilai koefisien dan signifikansi dilakukan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel independent terhadap dependent pada model dengan melibatkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel independent terhadap dependent tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

Bab Ini akan Membahas Gambaran umum dari objek penelitian yaitu Koperasi Pejiq Kenap Sayuq yang berlokasi di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur. Koperasi ini berdiri pada 30 agustus 2019 merupakan salah satu koperasi yang bergerak dalam bidang usaha ekonomi masyarakat, khususnya dalam mendukung kegiatan ekonomi anggota yang sebagian besar berkaitan dengan sektor perkebunan dan kebutuhan masyarakat setempat.

Koperasi di wilayah Kongbeng umumnya berperan sebagai wadah bagi masyarakat, terutama petani, untuk meningkatkan kesejahteraan melalui kegiatan simpan pinjam, pengelolaan hasil usaha, serta kemitraan dengan pihak lain seperti perusahaan perkebunan. Keberadaan koperasi menjadi penting karena mampu memperkuat posisi ekonomi anggota melalui sistem kerja sama yang berasaskan kekeluargaan dan gotong royong.

Sebagai bagian dari koperasi yang terdaftar di Kabupaten Kutai Timur, Koperasi Pejiq Kenap Sayuq termasuk dalam kategori koperasi konsumen yang bertujuan memenuhi kebutuhan anggota sekaligus meningkatkan taraf hidup mereka . Dalam operasionalnya, koperasi ini menjalankan fungsi pelayanan kepada anggota seperti penyediaan barang, layanan keuangan, serta aktivitas ekonomi lainnya yang mendukung kesejahteraan anggota.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi

Menjadi koperasi yang mandiri, profesional, dan terpercaya dalam meningkatkan kesejahteraan anggota serta berperan aktif dalam pengembangan ekonomi masyarakat di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur.

Misi

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui pelayanan usaha yang optimal dan berkelanjutan.

2. Mengembangkan usaha koperasi yang produktif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan anggota.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi pengurus serta karyawan koperasi.
5. Menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung pengembangan usaha koperasi.
6. Menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan koperasi.

4.2 Deskripsi data

Bab ini membahas data penelitian yang diuraikan dengan bentuk deskriptif disajikan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data dan rekapulasi Kuesioner sehingga memudahkan pemahaman terhadap kondisi yang diteliti.

Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	27	71%
Wanita	11	29%
TOTAL	138	100%

Sumber: Diolah Peneliti,2026

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 71%, sedangkan responden wanita berjumlah 11 orang atau sebesar 29%. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja pada sektor kelapa sawit masih didominasi oleh laki-laki.

Dominasi pria dalam pekerjaan di perkebunan kelapa sawit umumnya disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar, seperti kegiatan panen, pemeliharaan, dan pengangkutan hasil sawit. Oleh karena itu, laki-laki lebih banyak terlibat dibandingkan perempuan.

Meskipun demikian, keberadaan tenaga kerja wanita tetap memiliki peran penting, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan ketekunan, seperti administrasi, penyortiran hasil, atau pekerjaan ringan lainnya di lingkungan perkebunan.

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<25 Tahun	8	21%
25-30 Tahun	11	29%
30-40 Tahun	9	24%
>40 Tahun	10	26%
TOTAL	38	100%

Sumber: Diolah Peneliti,2026

Pada tabel 4.2 data menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif. Kelompok usia 25–30 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu 11 orang atau sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di sektor kelapa sawit banyak berasal dari usia muda yang sedang berada pada puncak produktivitas kerja.

Selanjutnya, responden dengan usia di atas 40 tahun berjumlah 10 orang atau 26%, diikuti oleh usia 30–40 tahun sebanyak 9 orang atau 24%. Ini mengindikasikan bahwa sektor kelapa sawit juga masih melibatkan tenaga kerja yang cukup berpengalaman.

Sementara itu, responden dengan usia di bawah 25 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 8 orang atau 21%. Hal ini dapat disebabkan oleh kecenderungan tenaga kerja muda yang masih mencari pekerjaan atau melanjutkan pendidikan.

Secara keseluruhan, distribusi usia responden menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor kelapa sawit didominasi oleh tenaga kerja usia produktif, baik yang masih muda maupun yang sudah berpengalaman, sehingga dapat mendukung efektivitas dan keberlanjutan pekerjaan di lapangan.

Tabel 4. 3 Lama bekerja responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<5 Tahun	31	82%
>5 Tahun	7	18%
TOTAL	38	100%

Sumber: Diolah Peneliti,2026

Berdasarkan tabel 4.3 lama bekerja responden pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 82%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun

berjumlah 7 orang atau sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Koperasi Pejiq Kenap Sayuq masih tergolong memiliki masa kerja yang relatif baru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalaman kerja, sehingga masih dalam proses penyesuaian serta peningkatan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan. Sementara itu, jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yang lebih sedikit menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama. Dengan demikian, karakteristik ini dapat mempengaruhi hasil penelitian, khususnya dalam aspek disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, dimana karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang lebih matang dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih singkat.

Tabel 4. 4 Pelatihan Kerja (X1)

No	Pelatihan Kerja	STS	TS	S	SS
1	Pelatihan kerja yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja saya	5 13%	6 16%	13 34%	14 37%
2	Tujuan pelatihan dijelaskan dengan jelas	5 13%	8 21%	10 26%	15 39%
3	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di tambang	5 13%	6 16%	12 32%	15 39%
4	Pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan	3 8%	7 18%	13 34%	15 39%
5	Sasaran pelatihan ditentukan dengan tepat	3 8%	9 24%	14 37%	12 32%
6	Saya termasuk dalam sasaran pelatihan yang sesuai	5 14%	6 18%	14 37%	13 33%
7	Metode pelatihan sangat mudah dipahami	6 16%	7 18%	10 26%	15 39%
8	Pelatihan menggunakan praktik langsung	4 11%	12 32%	7 18%	15 39%
9	Metode pelatihan sesuai dengan kondisi kerja	6 16%	5 13%	11 29%	16 42%

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja, dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap pelatihan kerja yang diterima. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) di hampir seluruh indikator pernyataan. Pada pernyataan bahwa pelatihan bertujuan

untuk meningkatkan keterampilan kerja, sebanyak 34% responden menyatakan setuju dan 37% menyatakan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan tujuan peningkatan kompetensi. Selanjutnya, pada indikator kejelasan tujuan pelatihan, sebanyak 26% responden setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa tujuan pelatihan telah disampaikan dengan baik dan mudah dipahami oleh peserta. Pada kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, responden juga didominasi oleh jawaban setuju sebesar 31% dan sangat setuju sebesar 39%, yang mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan.

Selain itu, pada indikator pemberian pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan, sebanyak 34% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, sehingga menunjukkan bahwa pelatihan telah diberikan secara tepat sasaran. Pada aspek ketepatan sasaran pelatihan, sebanyak 36% responden menyatakan setuju dan 31% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa penentuan peserta pelatihan sudah cukup baik. Kemudian, pada pernyataan mengenai kesesuaian responden sebagai sasaran pelatihan, sebanyak 36% responden menyatakan setuju dan 33% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pada indikator metode pelatihan yang mudah dipahami, sebanyak 26% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, sehingga menunjukkan bahwa metode yang digunakan cukup efektif. Selanjutnya, pada penggunaan metode praktik langsung, sebanyak 18% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pelatihan lebih bersifat aplikatif. Terakhir, pada kesesuaian metode pelatihan dengan kondisi kerja, sebanyak 29% responden menyatakan setuju dan 42% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa metode pelatihan telah disesuaikan dengan kondisi kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator, yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja telah dilaksanakan dengan baik, tepat sasaran, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja

pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator, yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja telah dilaksanakan dengan baik, tepat sasaran, serta sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Tabel 4. 5 Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa lingkungan kerja di koperasi nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.	4 11%	3 8%	16 42%	15 39%
2	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0 -	12 32%	11 29%	15 39%
3	beban kerja yang diberikan sesuai sehingga saya bisa bekerja dengan maksimal.	3 8%	6 16%	12 32%	17 45%
4	sarana kerja yang disediakan koperasi memadai untuk menunjang produktivitas	0 0	8 21%	13 34%	17 45%
5	Fasilitas kerja seperti Transportasi mendukung kenyamanan bekerja.	1 3%	8 21%	15 39%	14 37%
6	Koperasi menyediakan perlengkapan pelindung diri saat bekerja.	2 5%	6 16%	11 29%	19 50%
7	Pencapaian target kerja saya mendapatkan imbalan tambahan.	2 5%	6 16%	11 29%	19 50%
8	Adanya imbalan tambahan membuat saya lebih termotivasi.	3 8%	10 26%	11 29%	14 37%
9	Saya merasa dihargai ketika kinerja saya melebihi standar yang ditetapkan	6 16%	3 8%	14 37%	15 39%

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) di hampir seluruh indikator pernyataan. Pada pernyataan bahwa lingkungan kerja di koperasi nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari, sebanyak 42% responden menyatakan setuju dan 39% menyatakan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dirasakan cukup mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, pada indikator dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak

29% responden setuju dan 39% sangat setuju, yang mengindikasikan adanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan.

Pada indikator kesesuaian beban kerja, sebanyak 32% responden menyatakan setuju dan 45% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dinilai sesuai sehingga dapat dikerjakan secara optimal. Kemudian, pada sarana kerja yang disediakan koperasi, sebanyak 34% responden setuju dan 45% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia sudah memadai untuk menunjang produktivitas kerja. Pada indikator fasilitas kerja seperti transportasi, sebanyak 39% responden menyatakan setuju dan 37% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa fasilitas tersebut turut mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Selain itu, pada indikator penyediaan perlengkapan pelindung diri, sebanyak 29% responden menyatakan setuju dan 50% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa koperasi telah memberikan perhatian terhadap aspek keselamatan kerja. Pada pernyataan mengenai imbalan tambahan atas pencapaian target kerja, sebanyak 29% responden setuju dan 50% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan telah berjalan dengan baik. Kemudian, pada indikator bahwa adanya imbalan tambahan membuat karyawan lebih termotivasi, sebanyak 29% responden menyatakan setuju dan 37% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa insentif memberikan dorongan dalam meningkatkan semangat kerja. Terakhir, pada pernyataan mengenai penghargaan ketika kinerja melebihi standar, sebanyak 37% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai atas kinerja yang dicapai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan telah terbentuk dengan baik melalui dukungan lingkungan kerja, fasilitas, serta sistem penghargaan yang diterapkan.

Tabel 4. 6 Disiplin kerja

No	Disiplin Kerja	STS	TS	S	SS
1	saya sering taat peraturan yang berlaku di area	4 10%	9 24%	12 32%	13 34%
2	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap standar operasional	5 13%	5 13%	13 34%	15 39%
3	Saya selalu menjalankan tugas sesuai prosedur keselamatan kerja	6 16%	1 3%	16 42%	15 39%
4	Saya menjalankan instruksi atasan saat berada di lapangan	2 5%	8 21%	13 34%	15 39%
5	Saya selalu mengikuti arahan dari pengawas	3 8%	7 18%	12 32%	16 42%
6	Saya tidak pernah menyerahkan tugas lapangan kepada orang lain tanpa izin	4 11%	6 16%	11 29%	17 45%
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan	2 5%	9 24%	17 45%	10 26%
8	Saya tidak pernah menyerahkan tugas lapangan kepada orang lain tanpa izin	2 5%	11 29%	8 21%	17 45%
9	Saya selalu menjaga kualitas kerja	2 5%	5 13%	13 34%	18 47%

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) di hampir seluruh indikator pernyataan. Pada pernyataan mengenai ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, sebanyak 32% responden menyatakan setuju dan 34% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung mematuhi aturan yang ada. Selanjutnya, pada indikator tidak melakukan pelanggaran terhadap standar operasional, sebanyak 34% responden setuju dan 39% sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa standar operasional telah dipatuhi dengan baik.

Pada indikator menjalankan tugas sesuai prosedur keselamatan kerja, sebanyak 42% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa aspek keselamatan kerja telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian, pada pernyataan menjalankan instruksi atasan di lapangan, sebanyak 34% responden menyatakan setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepatuhan terhadap arahan pimpinan. Pada indikator mengikuti arahan pengawas, sebanyak 32% responden setuju dan

42% sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa pengawasan berjalan dengan baik dan diikuti oleh karyawan.

Selain itu, pada pernyataan tidak menyerahkan tugas kepada orang lain tanpa izin, sebanyak 29% responden menyatakan setuju dan 45% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja dijalankan dengan baik. Pada indikator penyelesaian tugas sesuai target, sebanyak 45% responden menyatakan setuju dan 26% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu mencapai target kerja yang ditetapkan. Selanjutnya, pada pernyataan menjaga kualitas kerja, sebanyak 34% responden setuju dan 47% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen terhadap kualitas hasil kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas, mematuhi aturan, serta menjaga kualitas kerja.

Tabel 4. 7 Produktivitas karyawan

No	Produktivitas Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bangga bekerja di koperasi ini	3 8%	11 29%	11 29%	13 34%
2	Saya memiliki rencana untuk bekerja di koperasi ini dalam jangka Panjang	3 8%	9 24%	12 32%	14 37%
3	Saya memiliki keinginan untuk berkembang bersama koperasi ini	5 34%	6 37%	14 16%	13 13%
4	Saya merasa koperasi mendukung kesejahteraan saya di tempat kerja	2 5%	6 16%	7 18%	23 61%
5	koperasi memperhatikan kesejahteraan fisik saya di area kerja	5 13%	4 11%	13 34%	16 42%
6	koperasi memberikan fasilitas kesehatan untuk karyawan	3 8%	9 24%	9 24%	17 45%
7	Koperasi memberikan jaminan keamanan pekerjaan	3 8%	9 24%	11 29%	15 39%
8	Saya merasa pekerjaan saya di koperasi stabil	5 13%	7 18%	9 24%	17 45%
9	Saya khawatir kehilangan pekerjaan di koperasi ini dalam waktu dekat	5 13%	10 26%	10 26%	13 34%

Sumber: Hasil Pengolahan Kueisoner, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel produktivitas karyawan, dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cenderung positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) di sebagian besar indikator pernyataan. Pada pernyataan bahwa responden merasa bangga bekerja di koperasi, sebanyak 29% responden menyatakan setuju dan 34% sangat setuju, yang menunjukkan adanya rasa bangga dan keterikatan terhadap tempat kerja. Selanjutnya, pada indikator rencana untuk bekerja dalam jangka panjang, sebanyak 32% responden setuju dan 37% sangat setuju, yang mengindikasikan adanya komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Pada indikator keinginan untuk berkembang bersama koperasi, sebanyak 16% responden menyatakan setuju dan 13% sangat setuju, yang menunjukkan adanya keinginan untuk meningkatkan diri meskipun masih relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya. Kemudian, pada pernyataan bahwa koperasi mendukung kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sebanyak 18% responden menyatakan setuju dan 61% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa dukungan terhadap kesejahteraan karyawan dirasakan sangat kuat. Pada indikator perhatian terhadap kesejahteraan fisik, sebanyak 34% responden setuju dan 42% sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan fisik telah diperhatikan dengan baik.

Selain itu, pada pernyataan bahwa koperasi menyediakan fasilitas kesehatan, sebanyak 24% responden menyatakan setuju dan 45% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan telah tersedia dan dirasakan manfaatnya. Pada indikator jaminan keamanan pekerjaan, sebanyak 29% responden setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dalam bekerja. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai stabilitas pekerjaan, sebanyak 24% responden setuju dan 45% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pekerjaan dirasakan cukup stabil. Namun, pada pernyataan kekhawatiran kehilangan pekerjaan, sebanyak 26% responden setuju dan 34% sangat setuju, yang menunjukkan masih adanya sebagian responden yang merasa khawatir terhadap

keberlangsungan pekerjaan, meskipun secara umum tingkat kekhawatiran tersebut relatif tidak dominan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas karyawan pada Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator, yang mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan didukung oleh rasa bangga, komitmen, serta dukungan kesejahteraan dan jaminan kerja yang baik.

4.3 Analisis data

Bab ini menyajikan analisis data penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya. Data-data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian serta untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil analisis data dalam bab ini juga digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan lebih lanjut dan penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

5.3.1 Uji kualitas data

Agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan, diperlukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, kedua uji ini penting dilakukan agar data yang dihasilkan akurat dan layak digunakan dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner atau angket, benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui apakah setiap pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen relevan dan tepat sasaran terhadap variabel yang

diteliti, sehingga data yang diperoleh akurat, dapat dipercaya, dan mencerminkan kondisi sebenarnya.

Tabel 4. 8 Uji Validitas pernyataan

NO	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	PELATIHAN KERJA (X1)	P1	0,770	0,320	Valid
		P2	0,807	0,320	Valid
		P3	0,790	0,320	Valid
		P4	0,691	0,320	Valid
		P5	0,744	0,320	Valid
		p6	0,797	0,320	Valid
		P7	0,784	0,320	Valid
		P8	0,766	0,320	Valid
		P9	0,791	0,320	Valid
2	MOTIVASI KERJA (X2)	P1	0,748	0,320	Valid
		P2	0,606	0,320	Valid
		P3	0,800	0,320	Valid
		P4	0,710	0,320	Valid
		P5	0,770	0,320	Valid
		P6	0,739	0,320	Valid
		P7	0,734	0,320	Valid
		P8	0,725	0,320	Valid
		P9	0,716	0,320	Valid
3	DISIPLIN KERJA (Y1)	P1	0,665	0,320	Valid
		P2	0,768	0,320	Valid
		P3	0,804	0,320	Valid
		P4	0,731	0,320	Valid
		P5	0,688	0,320	Valid
		P6	0,698	0,320	Valid
		P7	0,622	0,320	Valid
		P8	0,767	0,320	Valid
		P9	0,630	0,320	Valid
4	PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y2)	P1	0,749	0,320	Valid
		P2	0,706	0,320	Valid
		P3	0,814	0,320	Valid
		P4	0,724	0,320	Valid
		P5	0,660	0,320	Valid
		P6	0,638	0,320	Valid
		P7	0,739	0,320	Valid
		P8	0,840	0,320	Valid
		P9	0,856	0,320	Valid

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Pada tabe 4.8 hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel, yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y1), dan Produktivitas Karyawan (Y2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,320). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Pada variabel Pelatihan Kerja (X1), seluruh 9 item pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,691 hingga 0,807, yang berarti semua item mampu mengukur variabel dengan baik. Variabel Motivasi Kerja (X2) juga menunjukkan hasil yang sama, dengan nilai r hitung antara 0,606 hingga 0,800, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Selanjutnya, pada variabel Disiplin Kerja (Y1), nilai r hitung berada pada rentang 0,622 hingga 0,804, yang menandakan seluruh item pernyataan valid. Begitu pula dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y2), dimana nilai r hitung berkisar antara 0,638 hingga 0,856, sehingga semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa statistik penelitian memiliki konsistensi yang tinggi, sehingga jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama akan menghasilkan data yang stabil. Hasil uji Reliability yang memenuhi kriteria menunjukkan bahwa setiap item dalam statistik memberikan jawaban yang selaras dan dapat dipercaya untuk menggambarkan variabel yang diukur.

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Reliability
1	PELATIHAN KERJA X1	0,915	0,6	Reliabel
2	MOTIVASI KERJA X2	0,888	0,6	Reliabel
3	DISIPLIN KERJA Y1	0,877	0,6	Reliabel
4	PRODUKTIVITAS KARYAWAN Y2	0,902	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai

batas yang ditetapkan yaitu 0,6. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,888, Disiplin Kerja (Y1) sebesar 0,877, dan Produktivitas Karyawan (Y2) sebesar 0,902.

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji asumsi klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah 48tatis sah atau tidak terdapat penyimpangan, maka data tersebut akan diisi melalui uji asumsi klasik yaitu :

1. Normalitas

Uji normalitas statis proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Distribusi normal berarti data tersebar secara seimbang di sekitar nilai rata-rata, Uji ini penting karena banyak analisis statistik mensyaratkan data berdistribusi normal agar hasilnya valid dan dapat dipercaya. Jika data tidak memenuhi asumsi normalitas, peneliti perlu melakukan penyesuaian atau memilih metode analisis lain yang lebih sesuai.

Tabel 4. 10 Uji Normalitas

N	38
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini berarti tidak terdapat penyimpangan dari asumsi normalitas, sehingga model penelitian memenuhi salah satu syarat dalam analisis statistik. Dengan

demikian, data dapat digunakan dan hasil analisis yang dilakukan dapat dianggap valid serta dapat dipercaya

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas kondisi di mana dua atau lebih variabel bebas dalam analisis regresi memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Keadaan ini dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Multikolinearitas dapat mengakibatkan hasil analisis menjadi kurang akurat dan interpretasi yang membingungkan, karena variabel-variabel tersebut saling tindh pengaruhnya. Oleh karena itu, penting untuk mendeteksi dan mengatasi multikolinearitas agar hasil penelitian lebih valid dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
PELATIHAN KERJA X1	0,232	4,302
MOTIVASI KERJAX2	0,277	3,606
DISIPLIN KERJA Y1	0,153	6,549

a. dependet variabel produktivitas karyawan Y2

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Pada tabel 4.11 hasil uji multikolinearitas dengan variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y2), diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,232 dan VIF 4,302, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,277 dan VIF 3,606, serta Disiplin Kerja (Y1) sebesar 0,153 dan VIF 6,549.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y2), sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,232 dan VIF 4,302, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,277 dan VIF 3,606, serta Disiplin Kerja (Y1) sebesar 0,153 dan VIF 6,549.

Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan dan mampu menghasilkan estimasi yang akurat serta dapat dipercaya dalam menjelaskan pengaruh antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians dari galat (error) dalam model regresi bersifat konstan pada setiap nilai variabel statistict. Jika varians galat tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan mengganggu validitas uji statistic. Sebaliknya, jika varians galat konstan atau homoskedastisitas, maka model regresi memenuhi asumsi klasik dan hasil analisis dapat dipercaya. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas penting dilakukan agar model regresi yang digunakan valid dan akurat.

Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
PELATIHAN KERJA X1	0,777
MOTIVASI KERJAX2	0,416
DISIPLIN KERJA Y1	0,786

Dependet variabel;ABS_RES

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Pada tabel erdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap ABS_RES sebagai variabel dependen adalah Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,777, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,416, dan Disiplin

Kerja (Y1) sebesar 0,786. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi layak digunakan dan hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya.

4. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Hal ini penting karena model regresi mengasumsikan adanya hubungan linear agar hasil analisis menjadi valid dan interpretasi koefisien regresi tepat. Jika hasil uji menunjukkan hubungan yang tidak linear, maka model regresi linear tidak sesuai dan perlu dilakukan penyesuaian atau menggunakan metode analisis lain yang lebih tepat.

Tabel 4. 13 Uji Linearitas

Model	<i>Deviation From Linearity</i> Sig
PELATIHAN KERJA X1	0,070
MOTIVASI KERJAX2	0,822
DISIPLIN KERJA Y1	0,083

Dependet variabel; produktivitas karyawan Y2

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilihat dari nilai *Deviation from Linearity*, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y2). Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,070, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,822, dan Disiplin Kerja (Y1) sebesar 0,083. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 pada *Deviation from Linearity* menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari bentuk linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain, hubungan antara Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan dengan pola hubungan yang linear. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian sudah sesuai, karena asumsi linearitas sebagai salah satu syarat utama dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hubungan yang linear ini juga memudahkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara lebih jelas dan sistematis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linear dengan Produktivitas Karyawan (Y2), sehingga model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis regresi dan hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat serta dapat dipercaya.

4.3.3 Analisa Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel, Analisis ini merupakan pengembangan dari analisis regresi linear yang digunakan untuk menguji hubungan yang lebih kompleks, terutama ketika terdapat variabel mediasi (perantara) yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Melalui analisis jalur, peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel lain, serta pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui variabel mediasi.

Dengan demikian, *Path Analysis* membantu peneliti dalam memahami pola hubungan antar variabel secara lebih menyeluruh, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai mekanisme pengaruh yang terjadi dalam penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap disiplin kerja

Tabel 4. 14 Pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig.	Keterangan
PELATIHAN KERJA X1	0,544	5,366	<0,001	Signifikan
Dependent variabel disiplin kerja Y1				
N	:38			
R square	:0,767			
F hitung	:96,447			
Sig. F hitung	:<0,001			

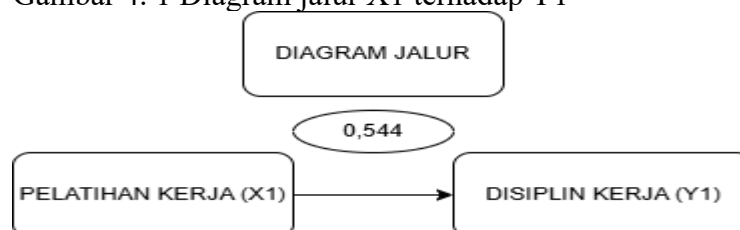
Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut: = 0,544 nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi pelatihan kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,544.

Besarnya angka R-Square (r^2) adalah 0,767. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y1) sebesar 0,767=76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3% (100%-76,7%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung > t tabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.14 dapat diketahui uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 5,366 dengan signifikansi t sebesar <0,001. Karena t hitung t tabel ($5,366 > 2,024$) atau signifikansi t (<0,001 < 0,05), maka secara parsial variabel **pelatihan kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap variabel disiplin kerja (Y1)**.

Gambar 4. 1 Diagram jalur X1 terhadap Y1



Sumber : Diolah Penulis,2026

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4. 15 Pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig.	Keterangan
MOTIVASI KERJA X2	0,436	4,298	<0,001	Signifikan
Dependent variabel disiplin kerja Y1				
N	:38			
R square	:0,722			
F hitung	:96,447			
Sig. F hitung	:<0,001			

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

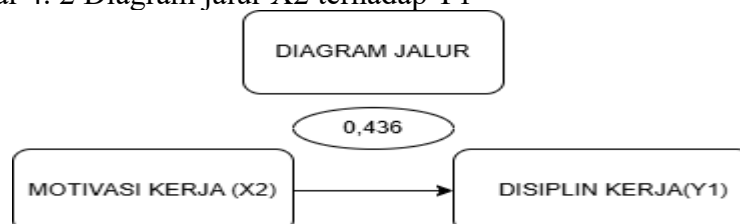
Berdasarkan tabel. 4.15 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut: = 0,436 nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,436.

Besarnya angka R-Square (r^2) adalah 0,722. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y1) sebesar 0,722=72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8% (100%-72,2%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung > t tabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 4.15 dapat diketahui uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 4,298 dengan signifikansi t sebesar <0,001. Karena t hitung > t tabel (4,298 > 2,024) atau signifikansi t (<0,001 < 0,05), maka secara parsial variabel **Motivasi kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap variabel disiplin kerja (Y1).**

Gambar 4. 2 Diagram jalur X2 terhadap Y1



Sumber : Diolah Penulis,2026

3. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4. 16 Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig.	Keterangan
DISIPLIN KERJA Y1	0,907	12,935	<0,001	Signifikan
Dependent variabel Produktivitas karyawan Y2				
N	:38			
R square	:0,823			
F hitung	:96,447			
Sig. F hitung	:<0,001			

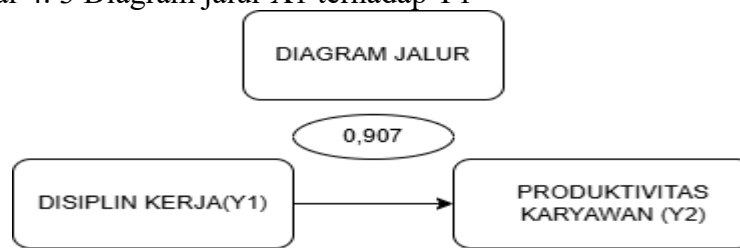
Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Produktivitas Karyawan yaitu sebagai berikut: = 0,907 nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah 0,907.

Besarnya angka R-Square (R^2) adalah 0,823. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (Y1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y2) sebesar 0,823=82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% (100%-82,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung > t tabel atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.16 dapat diketahui hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (Y1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 12,935 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,024, maka dapat terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($12,935 > 2,024$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($<0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel **disiplin kerja (Y1) secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y2).**

Gambar 4. 3 Diagram jalur X1 terhadap Y1



Sumber : Diolah Penulis,2026

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4. 17 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig.	Keterangan
PELATIHAN KERJA X1	0,534	6,018	<0,001	Signifikan
Dependent variabel Produktivitas karyawan Y2				
N	:38			
R square	:0,791			
F hitung	:96,447			
Sig. F hitung	:<0,001			

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Produktivitas Karyawan yaitu sebagai berikut: = 0,534 nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 0,535.

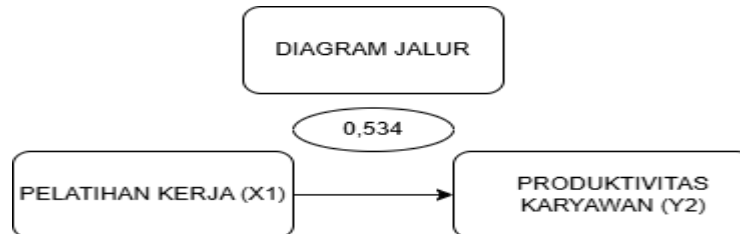
Besarnya angka R-Square (R^2) adalah 0,791. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y2) sebesar 0,791=79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% (100%-79,1%) dipengaruhi oleh faktor lain

.Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung >tt atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel .. dapat diketahui uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 6,018 dengan signifikansi t sebesar <0,001. Karena t hitung t tabel ($6,018 > 2,024$) atau signifikansi t (<0,001

< 0,05), maka secara parsial variabel **pelatihan kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y2).**

Gambar 4. 4 Diagram jalur X1 terhadap Y2



Sumber : Diolah Penulis,2026

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan

Tabel 4. 18 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig.	Keterangan
MOTIVASI X2	0,468	5,268	<0,001	Signifikan
Dependent variabel Produktivitas karyawan Y2				
N	:38			
R square	:0,762			
F hitung	:96,447			
Sig. F hitung	:<0,001			

Sumber : Diolah Penulis SPSS 29,2026

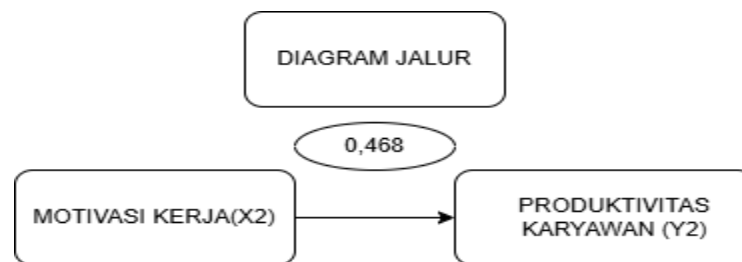
Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Produktivitas Karyawan yaitu sebagai berikut: = 0,889 nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah 0,889.

Besarnya angka R-Square (R^2) adalah 0,762. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y2) sebesar 0,762=76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% (100%-76,2%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung > t tabel atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 4.18 dapat diketahui uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 5,268 dengan signifikansi t sebesar $<0,001$. Karena t hitung t tabel ($5,268 > 2,024$) atau signifikansi t ($<0,001 < 0,05$), maka secara parsial variabel **motivasi kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y2).**

Gambar 4. 5 Diagram jalur X2 terhadap Y2



Sumber : Diolah Penulis,2026

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diperoleh gambaran mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian, Nilai Koefisien jalur yang digunakan adalah Standardized Coefficient Beta karena menunjukkan besarnya pengaruh dalam bentuk standar.

Tabel 4. 19 Ringkasan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Nilai	Sig	Keterangan
X1 Terhadap Y1	0,544	$<0,001$	Berpengaruh
X2 Terhadap Y1	0,436	$<0,001$	Berpengaruh
Y1 Terhadap Y2	0,907	$<0,001$	Berpengaruh
X1 Terhadap Y2	0,534	$<0,001$	Berpengaruh
X2 Terhadap Y2	0,468	$<0,001$	Berpengaruh

Sumber : Diolah Penulis,2026

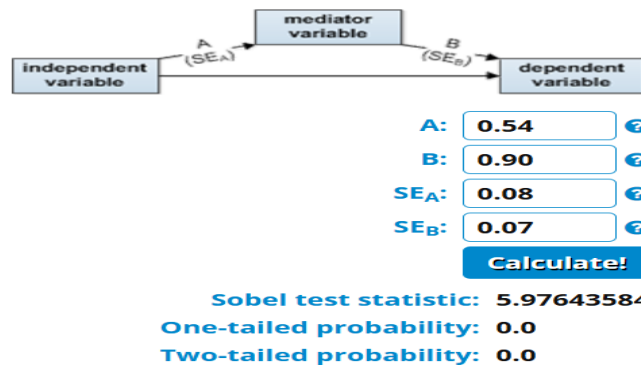
4.3.4 Uji Sobel atau Uji mediasi

Uji Sobel merupakan suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi benar-benar

mampu menjadi perantara dalam hubungan antar variabel dalam suatu model penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Gambar 4. 6 Uji sobel x1 dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

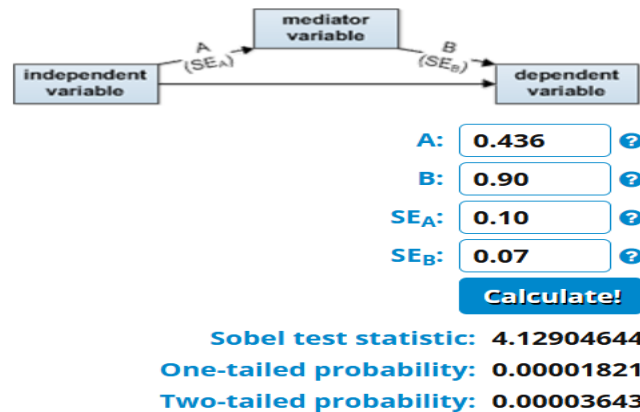


Sumber : Diolah Penulis, sobel test 2026

Berdasarkan hasil uji Sobel, diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y2) melalui disiplin kerja (Y1) sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Sobel test statistic sebesar 5,976 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan disiplin kerja, sehingga semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya **pengaruh mediasi dinyatakan diterima**.

2. Pengaruh motivasi Kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Gambar 4. 7 Uji sobel X2 dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan



Sumber : Diolah Penulis, sobel test 2026

Berdasarkan hasil uji Sobel, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y2) melalui disiplin kerja (Y1) sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Sobel test statistic sebesar 4,129 dengan nilai one-tailed probability sebesar 0,00001821 dan two-tailed probability sebesar 0,00003643, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas melalui disiplin kerja adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan disiplin kerja, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya produktivitas. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki peran penting sebagai variabel perantara dalam memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas, sehingga hipotesis yang menyatakan **adanya pengaruh mediasi dinyatakan diterima.**

4.4 Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa responden terdiri dari karyawan dengan berbagai latar belakang usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang beragam. Keberagaman karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman dan perspektif yang berbeda dalam menilai pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, serta produktivitas karyawan. Variasi ini memberikan gambaran yang lebih objektif terhadap kondisi yang diteliti, karena jawaban responden tidak berasal dari satu kelompok homogen saja, melainkan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja, sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dinilai cukup baik, baik dari segi tujuan pelatihan, materi, maupun manfaat yang dirasakan oleh karyawan. Pada variabel motivasi kerja, responden juga memberikan tanggapan yang cenderung positif, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan perusahaan. Sementara itu, pada variabel disiplin kerja, mayoritas responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada variabel produktivitas karyawan, jawaban responden juga menunjukkan hasil yang positif, yang berarti bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,544 dan signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,436 dan signifikansi $< 0,001$, yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sendiri terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan dengan nilai

beta sebesar 0,907 dan signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai beta sebesar 0,534 dan signifikansi $< 0,001$, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai beta sebesar 0,468 dan signifikansi $< 0,001$.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga melalui peningkatan disiplin kerja sebagai variabel perantara. Dengan demikian, semakin baik pelatihan dan motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Z William Ouchi yang menekankan pentingnya hubungan kerja yang harmonis, loyalitas, serta perhatian perusahaan terhadap karyawan melalui pelatihan dan motivasi. Teori ini menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kedisiplinan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas karyawan, serta disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhafiz (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan produktivitas karyawan, karena pelatihan yang baik akan meningkatkan kompetensi dan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mereka juga lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih taat terhadap aturan, hadir tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan teratur, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat memperkuat disiplin kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan konsistensi hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan produktivitas karyawan, serta disiplin kerja mampu menjadi variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng Kutai Timur. Artinya, motivasi kerja yang tinggi akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kutai Timur. Dengan adanya pelatihan, kemampuan karyawan meningkat sehingga produktivitas kerja juga meningkat.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng, Kutai Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta perbaikan bagi penelitian selanjutnya maupun bagi pihak terkait, guna meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang.

1. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi, yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja. Dengan penambahan variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar atau melakukan penelitian pada organisasi, perusahaan, atau sektor yang berbeda. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan tidak hanya terbatas pada satu objek penelitian saja, sehingga tingkat validitas dan keakuratan hasil penelitian dapat lebih ditingkatkan. Dengan demikian, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih baik, lebih akurat, serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terhadap variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan, maka diperlukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Koperasi Pejiq Kenap Sayuq di Kecamatan Kongbeng Kutai Timur dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

1. Pelatihan

Terlihat pada penggunaan praktik langsung (pernyataan 8) dimana 43% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa metode praktik belum optimal. Selain itu, pada metode pelatihan yang mudah dipahami (pernyataan 7) terdapat 34% responden yang belum setuju, serta pada kejelasan tujuan pelatihan (pernyataan 2) juga terdapat 34% responden yang belum memahami dengan baik. Pada aspek penentuan sasaran pelatihan (pernyataan 5 dan 6), sekitar 32%–37% responden masih merasa belum tepat sasaran. Oleh karena itu,

koperasi disarankan untuk meningkatkan metode pelatihan terutama dengan memperbanyak praktik langsung, memperjelas tujuan pelatihan, menggunakan metode penyampaian yang lebih mudah dipahami, serta memastikan pelatihan diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan perbaikan tersebut, pelatihan kerja diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan mampu meningkatkan kemampuan serta produktivitas karyawan secara optimal.

2. Motivasi Kerja

Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pada dukungan rekan kerja (pernyataan 2), terdapat 32% responden yang menjawab tidak setuju, menunjukkan bahwa kerja sama tim belum optimal. Selain itu, pada imbalan tambahan sebagai pendorong motivasi (pernyataan 8), terdapat 34% responden yang belum setuju, yang berarti pemberian insentif belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi kerja. Pada fasilitas kerja seperti transportasi (pernyataan 5) dan sarana kerja (pernyataan 4), masih terdapat sekitar 21% responden yang merasa belum memadai. Selain itu, pada perasaan dihargai atas kinerja (pernyataan 9), terdapat 24% responden yang belum merasakan penghargaan secara optimal. Oleh karena itu, koperasi disarankan untuk meningkatkan dukungan kerja antar karyawan, memperbaiki sistem pemberian imbalan agar lebih memotivasi, melengkapi fasilitas kerja, serta memberikan apresiasi yang lebih nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan perbaikan tersebut, motivasi kerja karyawan diharapkan dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

3. Disiplin Kerja

Masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pada ketaatan terhadap peraturan (pernyataan 1), terdapat 34% responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya taat terhadap aturan. Selain itu, pada pelaksanaan instruksi atasan (pernyataan 4) dan

mengikuti arahan pengawas (pernyataan 5), masing-masing terdapat sekitar 26% responden yang belum optimal dalam menjalankannya. Pada penyelesaian tugas sesuai target (pernyataan 7), terdapat 29% responden yang belum mampu memenuhi target dengan baik. Selain itu, pada pernyataan terkait tidak menyerahkan tugas tanpa izin (pernyataan 6 dan 8), masih terdapat sekitar 27%–34% responden yang belum disiplin dalam hal tersebut. Oleh karena itu, koperasi disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap ketaatan aturan, mempertegas penerapan disiplin kerja, serta memberikan pembinaan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan agar lebih patuh terhadap prosedur dan tanggung jawab kerja. Dengan perbaikan tersebut, disiplin kerja karyawan diharapkan dapat meningkat sehingga mendukung produktivitas yang lebih optimal.

4. Produktivitas Karyawan

Masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pada rasa bangga bekerja (pernyataan 1), terdapat 37% responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta pada rencana bekerja jangka panjang (pernyataan 2) terdapat 32% responden yang belum memiliki komitmen kuat. Selain itu, pada keinginan berkembang bersama koperasi (pernyataan 3), masih terdapat responden yang menunjukkan tingkat persetujuan yang rendah. Pada aspek keamanan kerja dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan (pernyataan 7 dan 9), masih terdapat sekitar 32%–39% responden yang merasa belum sepenuhnya aman. Oleh karena itu, koperasi disarankan untuk meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi, memperkuat jaminan keamanan kerja, serta memberikan peluang pengembangan karier yang lebih jelas. Dengan perbaikan tersebut, produktivitas karyawan diharapkan dapat meningkat dan lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: *Zanafa Publishing*.
- Alhafiz, M. (2025). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Anggota Di Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).administrasi dan operasional*. Bumi Aksara
- Daulay, S. A. & Hikmah, N. (2020). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Medan: *CV. Minda Mas Cemerlang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, kebijakan, dan aplikasi (Edisi Revisi)*. Jakarta, Indonesia: *Salemba Empat*
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: *Remaja Rosdakarya*.
- Ouchi, W. G. (1980). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, MA: *Addison-Wesley*
- Rahmadin, K., & Wulandari, H. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional Iii Kebun Air Molek-I*. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (Jeis)*, 4(01), 148-158.
- Sani, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Solimun. (2012). *Pemodelan persamaan struktural: Pendekatan PLS dan SEM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: *Alfabeta*.

- Wati, F. I., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 343-352.
- Yudaruddin, R. (2014). *Pengantar manajemen: Teori dan kasus*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2009). *Business research methods (8th ed.)*. South-Western Cengage Learning.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Koperasi Pejiq Kenap Sayuq Dikecamatan Kongbeng Kutai Timur

Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Yakubus Lahang NPM.22.61201.055 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja yang dimediasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Stara-1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar- benarnya.

Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk hal yang dapat merugikan Bapak/Ibu dan semata untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak/Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Yakubus Lahang

DATA RESPONDEN**Jenis kelamin****Usia****Lama Bekerja**

Keterangan : Berikan tanda (✓) pada kolom jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pelatihan Kerja	STS	TS	S	SS
1	Pelatihan kerja yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja saya				
2	Tujuan pelatihan dijelaskan dengan jelas				
3	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya				
4	Pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan				
5	Sasaran pelatihan ditentukan dengan tepat				
6	Saya termasuk dalam sasaran pelatihan yang sesuai				
7	Metode pelatihan sangat mudah dipahami				
8	Pelatihan menggunakan praktik langsung				
9	Metode pelatihan sesuai dengan kondisi kerja				

No	Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa lingkungan kerja di koperasi nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.				
2	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	beban kerja yang diberikan sesuai sehingga saya bisa bekerja dengan maksimal.				
4	sarana kerja yang disediakan koperasi memadai untuk menunjang produktivitas				
5	Fasilitas kerja seperti Transportasi mendukung kenyamanan bekerja.				
6	Koperasi menyediakan perlengkapan pelindung diri saat bekerja.				
7	Pencapaian target kerja saya mendapatkan imbalan tambahan.				
8	Adanya imbalan tambahan membuat saya lebih termotivasi.				
9	Saya merasa dihargai ketika kinerja saya melebihi standar yang ditetapkan				

No	Disiplin Kerja	STS	TS	S	SS
1	saya sering taat peraturan yang berlaku				
2	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap standar operasional				
3	Saya selalu menjalankan tugas sesuai prosedur keselamatan kerja				
4	Saya menjalankan instruksi atasan saat berada di lapangan				
5	Saya selalu mengikuti arahan dari pengawas				
6	Saya mengerjakan langsung saat menerima perintah kerja				
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan				
8	Saya tidak pernah menyerahkan tugas lapangan kepada orang lain tanpa izin				
9	Saya selalu menjaga kualitas kerja sesuai standar				

No	Produktivitas Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bangga bekerja di koperasi ini				
2	Saya memiliki rencana untuk bekerja di koperasi ini dalam jangka Panjang				
3	Saya memiliki keinginan untuk berkembang bersama koperasi ini				
4	Saya merasa koperasi mendukung kesejahteraan saya di tempat kerja				
5	Koperasi memperhatikan kesejahteraan fisik saya				
6	Koperasi memberikan fasilitas kesehatan untuk karyawan				
7	Koperasi memberikan jaminan keamanan pekerjaan				
8	Saya merasa pekerjaan saya di koperasi stabil				
9	Saya khawatir kehilangan pekerjaan di Koperasi ini dalam waktu dekat				

Sumber Pernyataan Kuesioner

PELATIHAN KERJA (X1)	Tujuan pelatihan	1. Pelatihan kerja yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja saya
		2. Tujuan pelatihan dijelaskan dengan jelas
		3. Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya
Sasaran Pelatihan		1. Pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan
		2. Sasaran pelatihan ditentukan dengan tepat
		3. Saya termasuk dalam sasaran pelatihan yang sesuai

MOTIVASI KERJA
(X2)

-
- | | |
|---|--|
| Metode Pelatihan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pelatihan sangat mudah dipahami 2. Pelatihan menggunakan praktik langsung 3. Metode pelatihan sesuai dengan kondisi kerja |
| Kondisi Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa lingkungan kerja di koperasi nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari. 2. Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. beban kerja yang diberikan sesuai sehingga saya bisa bekerja dengan maksimal. |
| Fasilitas Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. sarana kerja yang disediakan koperasi memadai untuk menunjang produktivitas 2. Fasilitas kerja seperti Transportasi mendukung kenyamanan bekerja. 3. Koperasi menyediakan perlengkapan pelindung diri saat bekerja. |
| Prestasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target kerja saya mendapatkan imbalan tambahan. 2. Adanya imbalan tambahan membuat saya lebih termotivasi. 3. Saya merasa dihargai ketika kinerja saya melebihi standar yang ditetapkan |
| Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering taat peraturan yang berlaku 2. Saya tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap standar operasional 3. Saya selalu menjalankan tugas sesuai prosedur keselamatan kerja |
-

DISIPLIN KERJA	Kepatuhan terhadap intruksi pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menjalankan instruksi atasan saat berada di lapangan 2. Saya selalu mengikuti arahan dari pengawas 3. Saya mengerjakan langsung saat menerima perintah kerja
(M)	Tanggung jawab terhadap tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan 2. Saya tidak pernah menyerahkan tugas lapangan kepada orang lain tanpa izin 3. Saya selalu menjaga kualitas kerja sesuai standar
	Komitmen jangka panjang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bangga bekerja di koperasi ini 2. Saya memiliki rencana untuk bekerja di koperasi ini dalam jangka Panjang 3. Saya memiliki keinginan untuk berkembang bersama koperasi ini
PRODUKTIVITAS	Kesejahteraan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa koperasi mendukung kesejahteraan saya di tempat kerja 2. Koperasi memperhatikan kesejahteraan fisik saya di area 3. Koperasi memberikan fasilitas kesehatan untuk karyawan
(Y)	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. koperasi memberikan jaminan keamanan pekerjaan 2. Saya merasa pekerjaan saya stabil 3. Saya khawatir kehilangan pekerjaan ini dalam waktu dekat

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

**KOPERASI KONSUMEN
"PEJEQ KENAP SAYUQ"**
Badan Hukum: 14392/BBH/ML/KEK/ML/2/17/1999
Alamat Kantor : Jl. Sei Sintiang RT 10 Des. Miau Baru, Kec. Kongbeng,
Kab. Kutai Timur, Prop. Kalimantan Timur

Miau Baru, 21 Oktober 2025

Nomor : 04/KPKS-M/X/2025
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Penelitian Bahan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak /Ibu
Rektor/Dekan Universitas Widia Gama Mahakam Samarinda
Di-
Tempat

Dengan Hormat.
Berdasarkan Surat Studi Skripsi/Pembuatan Kartas Karya Utama (KKU) Nomor : 068/UWGM-FEB/A-SS/X/2025 Tanggal 20 Oktober 2025.
Nama : Yakubus Lahang
NPM : 22 61201 005
Program Study : Manajemen
Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan pelatihan di Koperasi Konsumen Pejeq Kenap Sayuq terhitung Mulai Tanggal 21 Oktober 2025 sampai selesai. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami
Ketua KPKS


Lawai Jau



Lampiran 3 Tabel Distribusi Uji Validitas

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 4 Absensi dan Surat Peringatan

Job Code	Employee Code	Current Status	Divisi	Tgl. Surat Peringatan	Tgl. Pelanggaran	Lokasi Pelanggaran	SP I	SP II	SP III	Jenis Pelanggaran
PEMANEN	KPKP21/0925/162	SKU-NG	1 KPKS	28 Oktober 2025	28 Oktober 2025	1 KPKS	✓			Keteledoran
PEMANEN	KPKP21/0625/155	SKU-NG	1 KPKS	28 Oktober 2025	28 Oktober 2025	1 KPKS	✓			Keteledoran

	Profile Name	Company Code	Division Code	Mandor Code	Employee Code	Employee Name	Month	Job Code	Job Ty
1									
2	KPKS	KP	1		KP/KP21/0118/115	RENDI	01.2025	KERANI TR HV	
3	KPKS	KP	1		KP/KP21/0118/131	ARIS	01.2025	MANDOR F MT	
4	KPKS	KP	1		KP/KP21/0119/8	ZETRIL	01.2025	KERANI PA HV	
5	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0122/57	SULAEHA	01.2025	PEKERJA F MT	
6	KPKS	KP	1	KP/KP21/1	KP/KP21/0122/58	RIANA	01.2025	PEKERJA C MT	
7	KPKS	KP	1		KP/KP21/0122/80	MARTINUS	01.2025	MANDOR F HV	
8	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0123/86	SARVOLUS REVALAN	01.2025	PEMANEN HV	
9	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0221/20	SUNARLIS	01.2025	PEKERJA F MT	
10	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0323/87	ANSAR	01.2025	PEMANEN HV	
11	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0423/88	AMIRUDDIN	01.2025	PEKERJA F MT	
12	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0624/126	ANA	01.2025	PEKERJA F MT	
13	KPKS	KP	1	KP/KP21/1	KP/KP21/0720/108	RUHANIA	01.2025	PEKERJA C MT	
14	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0723/105	MELITA ALUS	01.2025	PEKERJA F MT	
15	KPKS	KP	1	KP/KP21/1	KP/KP21/0723/106	JASMI	01.2025	PEKERJA C MT	
16	KPKS	KP	1	KP/KP21/1	KP/KP21/0723/107	SARIPA	01.2025	PEKERJA C MT	
17	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/0922/81	ELIS	01.2025	PEKERJA F MT	
18	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1023/116	HENDRIK	01.2025	PEMANEN HV	
19	KPKS	KP	1		KP/KP21/1023/122	RANI JESIKA	01.2025	KERANI DM OT	
20	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1117/9	AGUSTINUS TONO	01.2025	PEMANEN HV	
21	KPKS	KP	1		KP/KP21/1123/117	HUKU	01.2025	SUPIR TRU TP	
22	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1124/132	ITA JULITA	01.2025	PEKERJA F MT	
23	KPKS	KP	1		KP/KP21/1124/134	RABIL RUDIN	01.2025	MANDOR C MT	
24	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1221/123	SAPARUDDIN. R	01.2025	PEMANEN HV	
25	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1221/49	HAMZAH	01.2025	PEMANEN HV	
26	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1224/135	LIANTI LIS	01.2025	PEKERJA F MT	
27	KPKS	KP	1	KP/KP21/0	KP/KP21/1224/136	YULIANUS	01.2025	PEMANEN HV	
28	KPKS	KP	1	KP/KP21/1	KP/KP21/1224/137	ELISABETH	01.2025	PEKERJA C MT	

Present	Absence	No Attendanc e	Created by
10	12	3	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
22	1	2	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
19	3	3	NR21-PAY
24	0	1	NR21-PAY
11	12	2	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
21	3	1	NR21-PAY
18	4	3	NR21-PAY
19	3	3	NR21-PAY
19	3	3	NR21-PAY
13	9	3	NR21-PAY
17	5	3	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
17	7	1	NR21-PAY
12	10	3	NR21-PAY
19	3	3	NR21-PAY
22	0	3	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY
21	1	3	NR21-PAY
9	15	1	NR21-PAY
22	1	2	NR21-PAY
19	3	3	NR21-PAY
21	2	2	NR21-PAY
20	2	3	NR21-PAY

	Profile Name	Company Code	Division Code	Mandor Code	Employee Code	Employee Name	Month	Job Code	Job Type
1									
2	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	SULAEHA	12.2025	PEKERJA	MT
3	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	RIANA	12.2025	PEKERJA	MT
4	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	SUNARLIS	12.2025	PEKERJA	MT
5	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	ANSAR	12.2025	PEMANEN	HV
6	KPKS	KP	1		KP/KP21/	AMIRUDDI	12.2025	MANDOR	MT
7	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	MAHRUP	12.2025	PEMANEN	HV
8	KPKS	KP	1		KP/KP21/	BUSLIM	12.2025	MANDOR	HV
9	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	HERI YON	12.2025	BONGKAF	TP
10	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	TIMA	12.2025	PEKERJA	MT
11	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	OKTAVIAN	12.2025	PEKERJA	MT
12	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	MARYAM	12.2025	PEKERJA	MT
13	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	MUNIR	12.2025	PEMANEN	HV
14	KPKS	KP	1		KP/KP21/	FEBRI HA	12.2025	KERANI P	HV
15	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	SARIFAH	12.2025	PEKERJA	MT
16	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	FERDINAM	12.2025	PEMANEN	HV
17	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	RUHANIA	12.2025	PEKERJA	MT
18	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	MELITA AI	12.2025	PEKERJA	MT
19	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	JASMI	12.2025	PEKERJA	MT
20	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	SARIPA	12.2025	PEKERJA	MT
21	KPKS	KP	1		KP/KP21/	RISKY RA	12.2025	KERANI D	OT
22	KPKS	KP	1		KP/KP21/	PRIMUS II	12.2025	PEKERJA	MT
23	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	RABIL RUI	12.2025	KERANI TI	HV
24	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	SAPARUD	12.2025	PEMANEN	HV
25	KPKS	KP	1		KP/KP21/	HAMZAH	12.2025	PEMANEN	HV
26	KPKS	KP	1	KP/KP21/	KP/KP21/	LIANTI LIS	12.2025	PEKERJA	MT

	Present	Absence	No Attendance	Created by	Created on
1					
2	22	8	6	NR21-PAY	#####
3	21	9	6	NR21-PAY	#####
4	21	9	6	NR21-PAY	#####
5	31	2	3	NR21-PAY	#####
6	30	0	6	NR21-PAY	#####
7	33	0	3	NR21-PAY	#####
8	32	0	4	NR21-PAY	#####
9	30	2	4	NR21-PAY	#####
10	22	8	6	NR21-PAY	#####
11	23	7	6	NR21-PAY	#####
12	23	7	6	NR21-PAY	#####
13	31	1	4	NR21-PAY	#####
14	32	0	4	NR21-PAY	#####
15	24	6	6	NR21-PAY	#####
16	27	6	3	NR21-PAY	#####
17	24	6	6	NR21-PAY	#####
18	2	6	28	NR21-PAY	#####
19	17	13	6	NR21-PAY	#####
20	22	8	6	NR21-PAY	#####
21	29	1	6	NR21-PAY	#####
22	29	1	6	NR21-PAY	#####
23	19	12	5	NR21-PAY	#####
24	31	2	3	NR21-PAY	#####
25	32	1	3	NR21-PAY	#####
26	23	7	6	NR21-PAY	#####

Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	TOTAL Y1
1	1	1	3	3	1	3	1	3	17
2	3	1	2	1	3	2	3	3	20
3	3	1	3	3	1	1	2	2	19
1	3	3	3	2	3	3	2	3	23
3	3	2	3	2	1	2	2	1	19
2	1	1	1	3	1	1	3	2	15
1	1	1	2	1	3	3	1	3	16
1	1	3	2	2	2	2	2	3	18
3	1	1	1	1	2	2	2	1	14
2	2	4	3	4	4	2	2	4	27
2	3	3	2	4	4	3	3	3	27
4	3	4	2	2	3	2	2	4	26
4	3	4	4	3	4	2	2	2	28
2	2	3	2	2	4	3	3	4	25
3	4	4	3	2	2	3	2	4	27
2	3	3	2	4	3	4	3	4	28
3	2	3	4	4	4	3	3	3	29
2	3	3	4	4	2	4	4	3	29
4	4	4	3	4	3	2	4	3	31
2	2	3	3	3	4	3	3	2	25
3	4	4	3	4	2	3	2	4	29
2	4	4	2	3	2	4	2	4	27
4	2	3	4	4	3	3	4	2	29
3	4	3	4	2	3	2	4	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	3	4	3	31
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
3	4	4	4	3	4	3	4	3	32
4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35

Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2_6	Y2_7	Y2_8	Y2_9	TOTAL Y2
3	3	3	2	1	2	3	2	1	20
2	3	1	3	1	1	3	1	2	17
2	3	3	3	1	3	2	1	1	19
2	2	1	1	3	2	1	1	1	14
2	1	3	3	2	3	1	3	1	19
1	3	1	1	3	2	3	1	2	17
1	1	1	3	3	1	1	1	1	13
1	3	3	3	1	1	2	3	2	19
2	1	1	2	1	2	2	2	2	15
2	2	2	4	2	4	2	3	2	23
2	2	3	4	4	2	2	4	2	25
4	2	3	3	4	2	4	3	2	27
4	2	4	2	3	4	4	2	3	28
4	2	3	2	4	2	3	2	3	25
3	2	2	4	3	3	4	3	3	27
2	4	3	4	3	4	3	3	3	29
3	4	2	4	3	4	2	4	2	28
3	3	2	2	4	4	2	2	3	25
3	3	2	4	3	4	3	4	2	28
2	3	3	4	4	2	4	3	3	28
4	2	3	4	4	4	2	2	4	29
2	2	2	2	2	4	2	2	2	20
2	4	4	4	2	2	4	3	4	29
4	3	4	4	3	3	3	4	4	32
3	4	3	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34

Lampiran 4 Uji SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITY X1

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.577**	.568**	.492**	.494**	.530**	.488**	.480**	.707**	.770**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.002	.002	<.001	.002	.002	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.577**	1	.476**	.608**	.662**	.559**	.604**	.531**	.591**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.568**	.476**	1	.484**	.598**	.650**	.576**	.573**	.558**	.790**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.492**	.608**	.484**	1	.515**	.391*	.412*	.456**	.488**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.002		<.001	.015	.010	.004	.002	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.494**	.662**	.598**	.515**	1	.527**	.484**	.419**	.519**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	.002	.009	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.530**	.559**	.650**	.391*	.527**	1	.611**	.657**	.597**	.797**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.015	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.488**	.604**	.576**	.412*	.484**	.611**	1	.694**	.528**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.010	.002	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.480**	.531**	.573**	.456**	.419**	.657**	.694**	1	.478**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.004	.009	<.001	<.001		.002	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	.707**	.591**	.558**	.488**	.519**	.597**	.528**	.478**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.002		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	.770**	.807**	.790**	.691**	.744**	.797**	.784**	.766**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITY X2

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	MOTIVASI KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.290	.485**	.399*	.566**	.468**	.623**	.467**	.559**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.078	.002	.013	<.001	.003	<.001	.003	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.290	1	.581**	.375*	.408*	.323*	.254	.457**	.328*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.078		<.001	.020	.011	.048	.124	.004	.044	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.485**	.581**	1	.636**	.556**	.424**	.639**	.520**	.421**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	.008	<.001	<.001	.008	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.399*	.375*	.636**	1	.498**	.635**	.409*	.505**	.290	.710**
	Sig. (2-tailed)	.013	.020	<.001		.001	<.001	.011	.001	.077	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.566**	.408*	.556**	.498**	1	.536**	.500**	.601**	.427**	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011	<.001	.001		<.001	.001	<.001	.007	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.468**	.323*	.424**	.635**	.536**	1	.449**	.345*	.667**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003	.048	.008	<.001	<.001		.005	.034	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.623**	.254	.639**	.409*	.500**	.449**	1	.435**	.472**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.124	<.001	.011	.001	.005		.006	.003	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.467**	.457**	.520**	.505**	.601**	.345*	.435**	1	.412*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	<.001	.001	<.001	.034	.006		.010	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.559**	.328*	.421**	.290	.427**	.667**	.472**	.412*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.044	.008	.077	.007	<.001	.003	.010		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.748**	.606**	.800**	.710**	.770**	.739**	.734**	.725**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITY Y1

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	DISIPLIN KERJA
Y1.1	Pearson Correlation	1	.593**	.470**	.480**	.396*	.375*	.148	.578**	.120	.665**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.003	.002	.014	.020	.376	<.001	.474	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.2	Pearson Correlation	.593**	1	.626**	.513**	.375*	.356*	.367*	.528**	.500**	.768**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.020	.028	.024	<.001	.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.3	Pearson Correlation	.470**	.626**	1	.509**	.506**	.555**	.433**	.420**	.575**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		.001	.001	<.001	.007	.009	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.4	Pearson Correlation	.480**	.513**	.509**	1	.513**	.428**	.357*	.567**	.312	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.001		.001	.007	.028	<.001	.057	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.5	Pearson Correlation	.396*	.375*	.506**	.513**	1	.320*	.434**	.533**	.325*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.014	.020	.001	.001		.050	.006	<.001	.047	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.6	Pearson Correlation	.375*	.356*	.555**	.428**	.320*	1	.442**	.532**	.427**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.020	.028	<.001	.007	.050		.005	<.001	.007	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.7	Pearson Correlation	.148	.367*	.433**	.357*	.434**	.442**	1	.392*	.493**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.376	.024	.007	.028	.006	.005		.015	.002	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.8	Pearson Correlation	.578**	.528**	.420**	.567**	.533**	.532**	.392*	1	.327*	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.009	<.001	<.001	<.001	.015		.045	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1.9	Pearson Correlation	.120	.500**	.575**	.312	.325*	.427**	.493**	.327*	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.474	.001	<.001	.057	.047	.007	.002	.045		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.665**	.768**	.804**	.731**	.688**	.698**	.622**	.767**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITY Y2

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Y2.1	Pearson Correlation	1	.337*	.611**	.363*	.536**	.523**	.559**	.505**	.604**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.038	<.001	.025	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.2	Pearson Correlation	.337*	1	.541**	.484**	.269	.386*	.592**	.561**	.597**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.038		<.001	.002	.102	.017	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.3	Pearson Correlation	.611**	.541**	1	.564**	.411*	.395*	.616**	.678**	.658**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.010	.014	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.4	Pearson Correlation	.363*	.484**	.564**	1	.370*	.379*	.409*	.766**	.553**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	<.001		.022	.019	.011	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.5	Pearson Correlation	.536**	.269	.411*	.370*	1	.383*	.369*	.501**	.573**	.660**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.102	.010	.022		.018	.022	.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.6	Pearson Correlation	.523**	.386*	.395*	.379*	.383*	1	.271	.490**	.462**	.638**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.017	.014	.019	.018		.100	.002	.003	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.7	Pearson Correlation	.559**	.592**	.616**	.409*	.369*	.271	1	.503**	.671**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.011	.022	.100		.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.8	Pearson Correlation	.505**	.561**	.678**	.766**	.501**	.490**	.503**	1	.630**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	.001	.002	.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2.9	Pearson Correlation	.604**	.597**	.658**	.553**	.573**	.462**	.671**	.630**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.749**	.706**	.814**	.724**	.660**	.638**	.739**	.840**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	9

UJI ASUMSI KLASIK

1. NORMALITAS KOLMOGROV SMIRNOV

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21084493
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.057
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

2. MULTIKOLINEARITAS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN KERJA	.232	4.302
	MOTIVASI KERJA	.277	3.606
	DISIPLIN KERJA	.153	6.549

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

3. HETEROSKEDASTISITAS UJI GLEJZER

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.539	1.060		3.339	.002
	PELATIHAN KERJA	.018	.062	.097	.285	.777
	MOTIVASI KERJA	-.056	.069	-.257	-.824	.416
	DISIPLIN KERJA	-.025	.090	-.115	-.274	.786

a. Dependent Variable: ABS_RES

4.LINEARITAS

X1-Y2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * PELATIHAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1601.395	19	84.284	12.803	<.001
		Linearity	1359.657	1	1359.657	206.530	<.001
		Deviation from Linearity	241.738	18	13.430	2.040	.070
	Within Groups		118.500	18	6.583		
Total			1719.895	37			

X2-Y2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	1437.395	16	89.837	6.678	<.001
		Linearity	1311.087	1	1311.087	97.461	<.001
		Deviation from Linearity	126.308	15	8.421	.626	.822
	Within Groups		282.500	21	13.452		
Total			1719.895	37			

Y1-Y2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	1616.611	19	85.085	14.828	<.001
		Linearity	1415.345	1	1415.345	246.663	<.001
		Deviation from Linearity	201.267	18	11.181	1.949	.083
	Within Groups		103.283	18	5.738		
Total			1719.895	37			

ANALISIS JALUR

X1-Y1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.458	1.952		1.260	.216
	PELATIHAN KERJA	.466	.087	.544	5.366	<.001
	MOTIVASI KERJA	.449	.104	.436	4.298	<.001

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.876 ^a	.767

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

X2-Y1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.458	1.952		1.260	.216
	PELATIHAN KERJA	.466	.087	.544	5.366	<.001
	MOTIVASI KERJA	.449	.104	.436	4.298	<.001

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square
1	.850 ^a	.722

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Y1-Y2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.306	2.167		-.141	.888
	DISIPLIN KERJA	.999	.077	.907	12.935	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square
1	.907 ^a	.823

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

X1-Y2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.141	1.879		-.607	.548
	PELATIHAN KERJA	.503	.084	.534	6.018	<.001
	MOTIVASI KERJA	.530	.101	.468	5.268	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square
1	.889 ^a	.791

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

X2-Y2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.141	1.879		-.607	.548
	PELATIHAN KERJA	.503	.084	.534	6.018	<.001
	MOTIVASI KERJA	.530	.101	.468	5.268	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square
1	.873 ^a	.762

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1539.045	3	513.015	96.447	<.001 ^b
	Residual	180.850	34	5.319		
	Total	1719.895	37			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA