

**PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS  
KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA YANG DIMODERASI  
RELIGIUSITAS**

**Pada PT Equityworld Futures cabang Semarang**

**Skripsi**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Mencapai Derajat Gelar S1 Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Abdullah Arif Ramdhani**

**NIM: 30402100019**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Mencapai Derajat Gelar S1 Manajemen

### **PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA YANG DIMODERASI RELIGIUSITAS**

Disusun Oleh :

Abdullah Arif Ramdhani

30402100019

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 14 Februari 2025

Pembimbing,

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar SE, M.Si**

**NIK. 210491028**

**PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS  
KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA YANG DIMODERASI  
RELIGIUSITAS**

Disusun oleh :

Abdullah Arif Ramdhani

30402100019

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 18 Febuari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji 1

  
Prof. Dr. Ibnu Khafar S.E., M.Si  
NIK. 210491028

  
Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D  
NIK. 210499043

Penguji 2

  
Erma Sri Hastuti, S.E., M.M  
NIK. 210421058

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M  
NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Abdullah Arif Ramdhani

NIM : 30402100061

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI YANG DIMODERASI RELIGIUSITAS” merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara dengan tidak seusai atau tradisi keilmuann. Peneliti siap menerima saksi apabila di kemudian ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian.

Semarang, 14 Februari 2025  
Yang menyatakan



**Abdullah Arif Ramdhani**

**NIM. 30402100019**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdullah Arif Ramdhani

NIM : 30402100019

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir skripsi dengan judul:

**“PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI YANG DIMODERASI RELIGIUSITAS”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkala data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini. Maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 14 Februari 2025  
Yang menyatakan



**Abdullah Arif Ramdhani**

**NIM. 30402100019**

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis hadirkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menjalankan penulisan skripsi yang berjudul **PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA YANG DIMODERASI RELIGIUSITAS** tanpa adanya hambatan apapun. Sholawat serta salam penulis turunkan untuk junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di akhirat kelak.

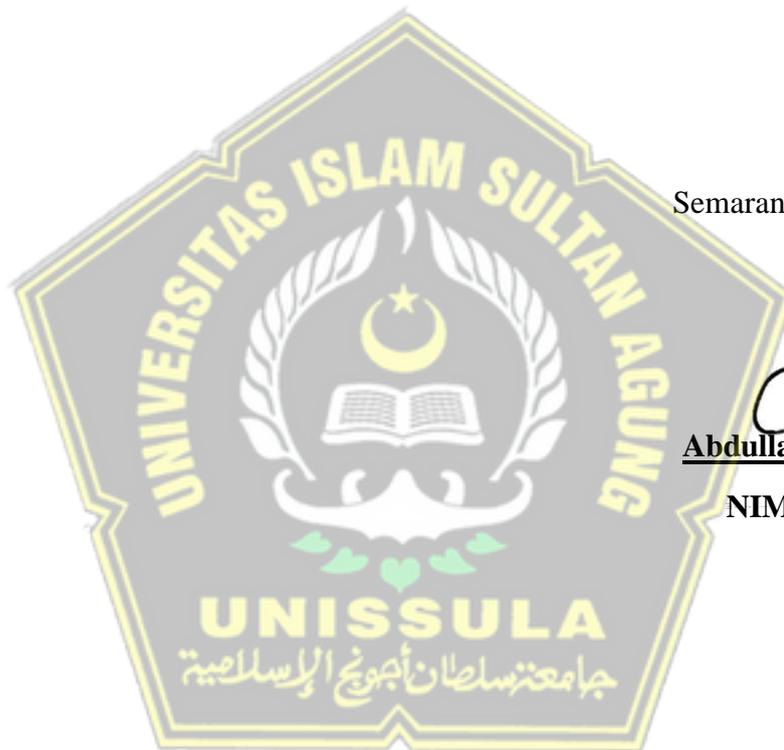
Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan tugas akhir dan memperoleh gelar sarjana pada program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penyusunan laporan magang ini, tidak terlepas dari bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, terimakasih saya ucapkan kepada semua pihak yang terlibat, diantaranya:

1. Universitas Islam Sultan Agung sebagai tempat penulis dalam menimba ilmu, mengembangkan *hard skill* dan *soft skill*, serta mengembangkan kemampuan akademis di bidang Manajemen.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulisty, SE., M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, beserta jajarannya.

3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, beserta jajarannya.
4. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberi masukan serta arahan dengan baik sehingga penyusunan Skripsi ini mendapatkan hasil yang maksimal.
5. Bapak Drs. Marno Nugroho selaku dosen wali yang memberi arahan dan masukan akademik maupun non akademik selama menjadi mahasiswa aktif S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat digunakan dalam penyusunan proposal ini dan bekal hidup di masa depan.
7. Kedua orang tua, Abi Romdhon dan Umi Fatkhiyah, tak lupa juga mas hanif yang telah memberikan doa, dukungan, dan materiil yang senantiasa mengantarkan penulis hingga menyelesaikan penelitian pra skripsi.
8. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan masukan sehingga penyusunan penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala kebaikan orang-orang baik yang berperan membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Perlu disadari dalam penelitian ini masih banyak kesalahan, sehingga kritikan dan masukan diharapkan demi sempurnanya penelitian ini kedepannya. Semoga penelitian ini bisa memiliki kebermanfaatan untuk kita semua. Apabila terdapat kesalahan ataupun kerancuan baik dalam bahasa maupun tulisan mohon dimaafkan.



Semarang, 14 Februari 2025

Penulis

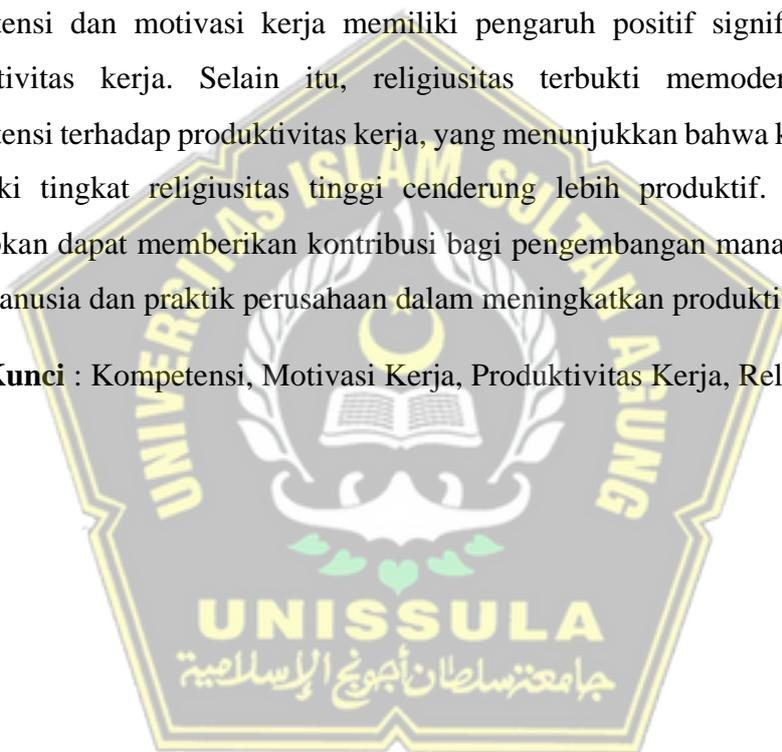
**Abdullah Arif Ramdhani**

**NIM. 30402100019**

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pada kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Equityworld Futures Semarang, dan religiusitas sebagai variabel moderasi. Pada latar belakang penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan pada produktivitas kerja yang dihadapi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, religiusitas terbukti memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan praktik perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

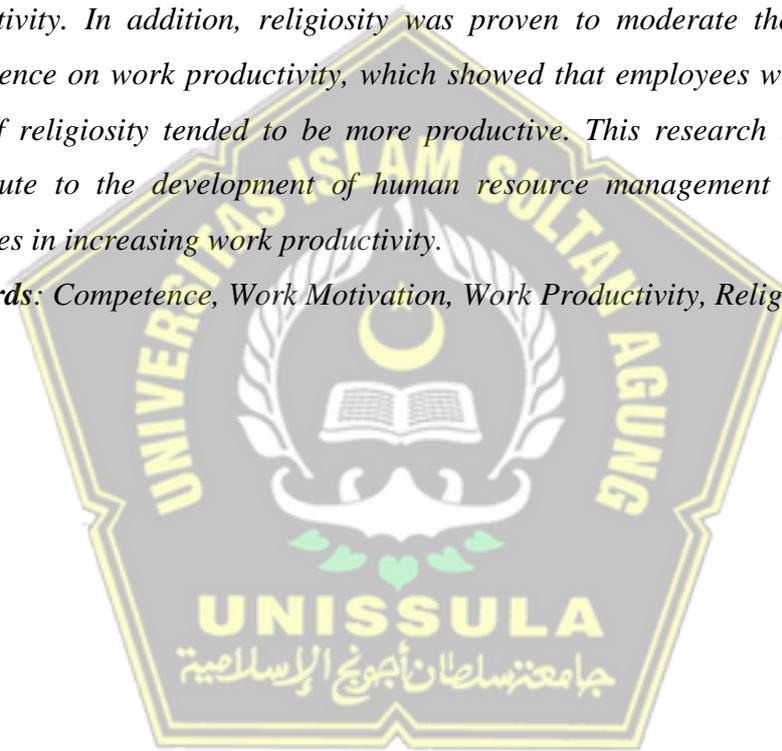
**Kata Kunci** : Kompetensi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Religiusitas



## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence on work competence and motivation on increasing work productivity at PT Equityworld Futures Semarang, and religiosity as a moderation variable. The background of this research is motivated by the challenges in work productivity faced by companies in recent years. The method used in this study is a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to employees. The results of the study show that work competence and motivation have a significant positive influence on work productivity. In addition, religiosity was proven to moderate the influence of competence on work productivity, which showed that employees who had a high level of religiosity tended to be more productive. This research is expected to contribute to the development of human resource management and company practices in increasing work productivity.*

**Keywords:** *Competence, Work Motivation, Work Productivity, Religiosity*

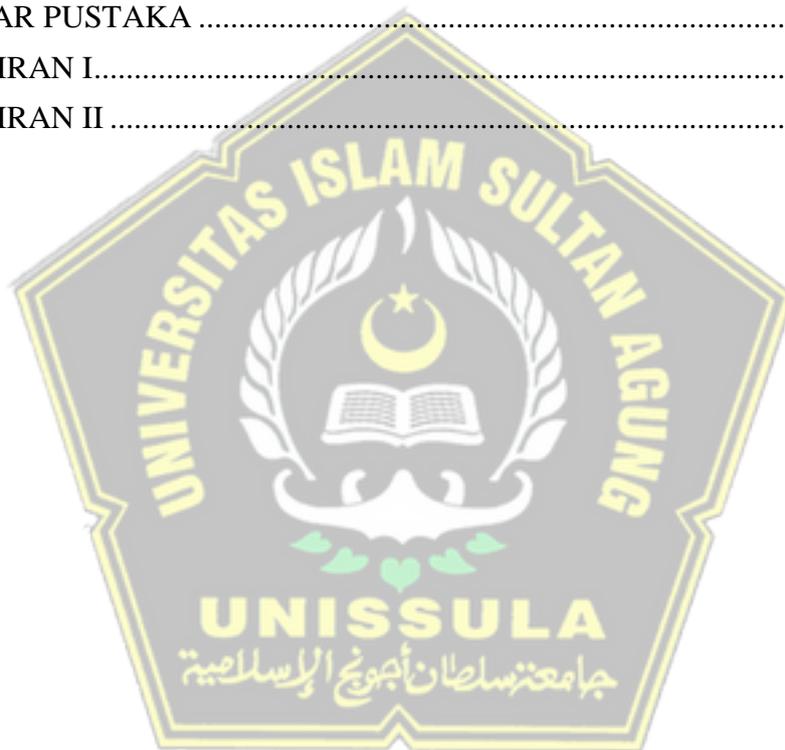


## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Variabel Penelitian.....	10
2.1.1 Kompetensi.....	10
2.1.2 Motivasi Kerja.....	11
2.1.3 Religiusitas.....	13
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	13
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	14
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja.....	14
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	16
2.2.3 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja.....	17
2.3 Kerangka Berpikir Teoritis .....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	19

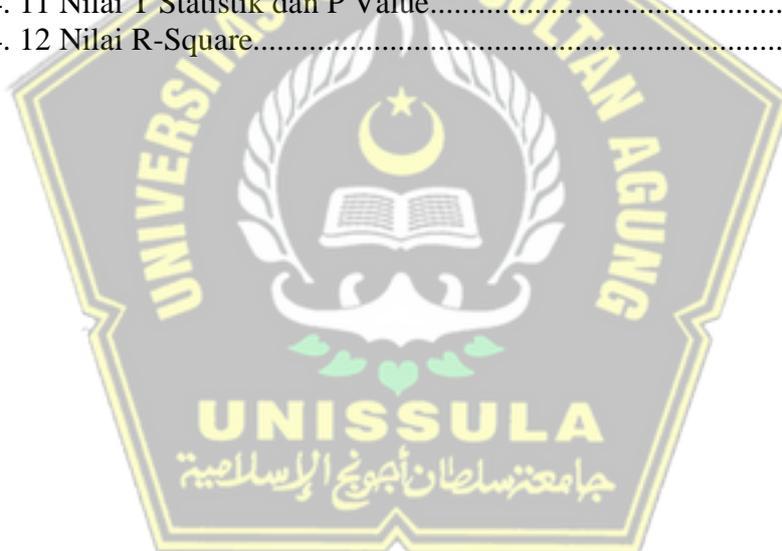
3.2.1	Data Primer .....	19
3.2.2	Data Skunder .....	20
3.3	Populasi dan Sampel .....	20
3.3.1	Populasi .....	20
3.3.2	Sampel .....	20
3.4	Metode Pengumpulan data .....	22
3.4.1	Kuesioner .....	22
3.4.2	Studi Pustaka .....	22
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	23
3.6	Teknik Analisis Data .....	24
3.6.1	Smart Partial Least Square (PLS) .....	24
3.6.2	Outer Model (Measutement Model) .....	25
3.6.2.1	Uji Convergent Validity .....	25
3.6.2.2	Uji Discriminant Validity .....	25
3.6.2.3	Uji Composite Reliability .....	26
3.6.3	Inner Model (Structural Model) .....	26
3.6.3.1	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path) .....	26
3.6.3.2	Uji Koefisien Determinasi (R-Square) .....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		28
4.1	Hasil Penelitian .....	28
4.1.1	Karakteristik Responden .....	29
4.2	Analisis Deskriptif .....	30
4.2.1	Variabel Kompetensi .....	31
4.2.2	Variabel Motivasi Kerja .....	33
4.2.3	Variabel Religiusitas .....	34
4.2.4	Variabel Produktivitas Kerja .....	36
4.3	Analisis Data .....	38
4.3.1	Outer Model (Measurement Model) .....	38
4.3.1.1	Convergent Validity .....	39
4.3.1.2	Discriminant Validity .....	40
4.3.1.3	Composite Reliability .....	41
4.3.2	Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	42
4.3.2.1	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path) .....	42
4.3.2.2	R Square .....	44

4.4	Pembahasan.....	45
4.4.1	Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja .....	45
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	46
4.4.3	Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja.....	47
BAB V PENUTUP.....		50
5.1	Kesimpulan .....	50
5.2	Implikasi Manajerial .....	51
5.3	Keterbatasan dan Agenda Mendatang .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....		55
LAMPIRAN I.....		59
LAMPIRAN II .....		63



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Grafik Pencapaian PT Equityworld Futures Semarang .....	3
Tabel 3. 1 Skala Likert Penelitian .....	22
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	23
Tabel 4. 1 Data Kuesioner.....	28
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden .....	29
Tabel 4. 3 Indeks Rentan Sekala .....	31
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi .....	32
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	33
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Religiusitas .....	35
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja .....	36
Tabel 4. 8 Nilai Loading Faktor .....	39
Tabel 4. 9 Nilai Uji Cross Loading .....	40
Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	41
Tabel 4. 11 Nilai T Statistik dan P Value.....	42
Tabel 4. 12 Nilai R-Square.....	44



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik .....	18
Gambar 4. 1 Hasil Model Empirik.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuissioner Penelitian.....	60
Lampiran 2. 1 Nilai Uji Loading Faktor .....	64
Lampiran 2. 2 Nilai Uji Cross Loading.....	64
Lampiran 2. 3 Nilai Uji Cronbach alpha, Comosite Reliability, dan AVE.....	65
Lampiran 2. 4 Nilai Uji R-Square.....	65
Lampiran 2. 5 Nilai Uji T statistic dan P value.....	65
Lampiran 2. 6 Gambar Model.....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia persaingan industri saat ini semakin ketat, perusahaan dituntut agar dapat bersaing secara lingkup global serta efektif dan efisien dalam bekerja. Untuk dapat meningkatkan efisien disetiap kegiatannya salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Meskipun sekarang sudah banyak teknologi yang dapat digunakan tetapi sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan dalam pelaksanaannya, penting bagi perusahaan untuk menerapkan program pada pengembangan sumber daya manusia tidak hanya untuk mencapai tujuan bisnisnya , tetapi juga untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Parinsi & Musa, 2023).

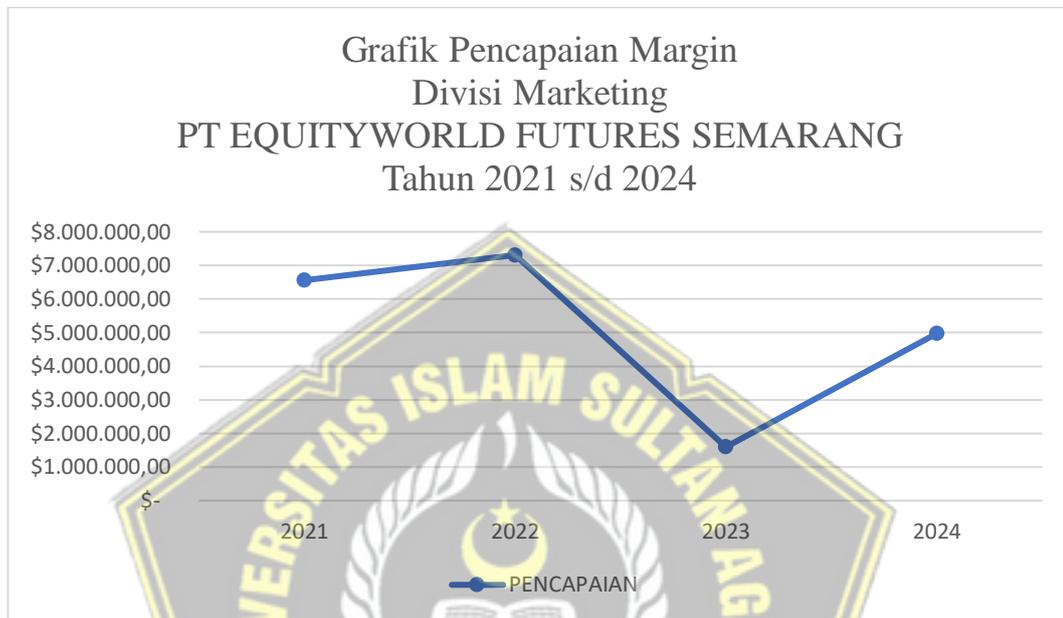
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial dan tak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Pengembangan SDM dilakukan untuk tujuan peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi dan penyediaan jalur karir dengan adanya dukungan dari perusahaan dalam mencapai tujuan (Siagian, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Amelia et al., 2022). Peran SDM sendiri dikelola oleh manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih berfungsi secara efisien.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah pencapaian tujuan perusahaan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia. penting bagi perusahaan untuk menerapkan program pengembangan sumber daya manusia tidak hanya untuk mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Parinsi & Musa, 2023). Kemampuan SDM yang dapat dikembangkan adalah kreativitas, inovatif, disiplin yang tinggi, dan mampu bekerja secara maksimal dalam meningkatkan fungsi manajemen yang efisien dan efektif. Manajemen SDM yang efektif juga memperhatikan karyawan serta keluarga karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil kinerjanya dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitas kerja (Azis et al., 2022). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menciptakan hasil dari kerjanya dengan kapasitas yang lebih besar dari pada kapasitas umumnya diterima (Devi et al., 2023).

Berdasarkan pada uraian diatas pentingnya peranan SDM dalam kemajuan perusahaan, melalui peningkatan produktivitas kerja merupakan upaya tercapainya tujuan perusahaan. PT Equityworld Futures Semarang merupakan perusahaan yang berjalan dibidang perdagangan berjangka komoditi dan investasi, sebagai bagian industri dari keuangan. Namun, beberapa tahun terakhir PT Equityworld Futures Semarang mengalami permasalahan pada produktivitas kerja, sehingga menyebabkan terjadinya fluktuasi pada pencapaian Margin perusahaan, hal tersebut dilatar belakanginya oleh kurangnya produktivitas kerja pada karyawan. Untuk dapat menghitung tingkat produktivitas kerja, dapat dengan cara menghitung pencapaian

(out-put) karyawan dalam bekerja (Santoso, 2022). Berikut data pencapaian margin hasil kerja karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang.

**Tabel 1.1 Grafik Pencapaian PT Equityworld Futures Semarang**



Sumber : PT. Equityworld Futures Semarang

Pada diagram diatas menjelaskan hasil dari pencapaian kerja karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang dari tahun 2021 hingga 2024, pada diagram tersebut menjelaskan bahwa terjadinya fluktuasi pada pencapaian hasil kerja divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang. Pada tahun 2021 mencapai di angka \$1.879.585, Dimana angka tersebut merupakan angka tertinggi dibandingkan tahun setelahnya, yaitu pada 2022 di angka \$342.018 dan di tahun 2023 merupakan angka terendah yaitu \$107.065 dan terjadi peningkatan kembali pada tahun 2024 hingga menyentuh angka \$814.868.

Jumlah pencapaian yang diraih oleh karyawan dapat berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dalam lingkup sebuah perusahaan, salah satu hal yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah produktivitas. Keadaan baik atau buruknya produktivitas kerja pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Maka dari itu, produktivitas merupakan sebuah hasil yang didapatkan dari kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan sebuah perusahaan, produktivitas sangat dibutuhkan pada proses peningkatan hasil Perusahaan (Aisyah et al., 2021). Produktivitas kerja adalah hasil kerja dari karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas, yang mana hasil tersebut diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang mereka miliki. Produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat krusial dalam peningkatan daya saing dan efisiensi perusahaan, begitu juga produktivitas yang baik akan menghasilkan peningkatan produksi yang lebih baik, dapat mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Produktivitas dapat dijadikan tolak ukur penilaian kinerja karyawan yang telah disesuaikan dari segi kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi perusahaan yang ingin terus berkembang pasti akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja pada sistem perusahaannya. Akan tetapi menurut data yang pernah diungkapkan oleh kemenaker pada tahun 2020 presentase produktivitas tenaga kerja indonesia berada pada angka 74,4%. Tingkat presentase ini masih dibawah rata-rata negara tetangga ASEAN yakni 78,2%. Negara-negara tetangga seperti Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%). Dari sisi produktivitas jika diukur dengan GDP per *worker*

*employed*, Indonesia masih relatif tertinggal dari negara tetangga. Jika melihat mayoritas tenaga kerja Indonesia saat ini, hampir 60% tepatnya 58,78% pekerja di Indonesia masih tamatan pendidikan rendah yaitu, SMP ke bawah. Mereka memiliki keterbatasan skill, sehingga akan sulit untuk meningkatkan produktivitas dan bersaing (Malimin, 2023). Sesuai dengan pendapat (Wijayanto et al., 2021). Sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik akan dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Spencer dalam penelitian (Lumanauw, 2022) Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang dapat mempengaruhi cara berfikir dan bertindak. Kompetensi menurut Echols dan Shadly merupakan Kumpulan informasi yang isinya berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang wajib dimiliki oleh seseorang dalam menggapai tujuan yang diinginkan (Annisa Alfath et al., 2022). jadi ketika terjadi minim kompetensi pada karyawan akan berdampak pada proses berjalannya kegiatan perusahaan, yang dapat mengakibatkan turunnya angka produktivitas kerja pada karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Verdina et al., 2021). Maka ketika karyawan memiliki kompetensi yang bagus akan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Dengan ini Perusahaan harus bisa mengontrol dan menjaga kompetensi karyawannya. Selain kompetensi yang belum optimal, pada Perusahaan juga terdapat intensitas dan target yang tinggi. Hal itu juga akan berdampak pada beban kerja karyawan sebagai tuntutan Perusahaan (Riswanto et al., 2023).

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja menurut penelitian (Wijayanto et al., 2021) dan (Riswanto et al., 2023) membuktikan bahwa

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun pada penelitian lain terjadi kontradiktif terkait pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian (Prames Berliana Danianta, 2022) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut (K. J. Nugroho, 2021) Motivasi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, motivasi kerja juga dapat dikembangkan melalui kemampuan dan lingkungan sekitar. Motivasi kerja terkadang dapat muncul dari dukungan yang diberikan oleh seorang pimpinan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menurut hasil penelitian (Kuswibowo, 2020) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karna semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian (N. F. Wibowo & Prasetyo, 2022) yang mengungkapkan apabila motivasi kerja terjadi peningkatan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Meskipun sudah banyak penelitian mengenai masing-masing variabel ini, pengaruh antara ketiga variabel ini masih kurang bisa diinterpretasikan, bahkan masih banyak perusahaan yang masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, salah satunya PT Equityworld Futures Semarang. Akan tetapi selain kompetensi dan motivasi kerja. Sikap religiusitas pada seorang karyawan juga dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas

kerja. Dengan adanya sikap religiusitas seseorang tentunya akan terus berusaha untuk melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya dan menghindari larangan dalam aturan ketika bertindak, seperti halnya dalam bekerja (Alfisyah & Anwar, 2018).

Berdasarkan uraian di atas terdapat perbedaan hasil penelitian pada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, sehingga terjadinya gap antar variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja, maka penulis memberikan variabel tambahan yaitu religiusitas sebagai variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Religiusitas diharapkan dapat menjadi solusi atas gap di atas dan menjadi pemicu untuk memperkuat produktivitas kerja di PT Equityworld Futures Semarang. Maka dengan adanya variabel religiusitas harapannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu penulis merumuskan judul penelitian Peningkatan Produktivitas Kerja berbasis kompetensi dan Motivasi Kerja melalui Religiusitas sebagai Moderasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.
3. Bagaimana pengaruh Religiusitas dalam memoderasi Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka untuk lebih mempermudah penelitian ini rumusan masalah akan dijabarkan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Religiusitas dalam memoderasi Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis kepada pelaku organisasi ataupun Perusahaan.

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi tambahan pada pengembangan penelitian-penelitian mengenai konsep manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Pada penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh para peneliti baru, sehingga impresi dari penelitian ini memperoleh hasil yang lebih baik.

- c. Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan baru pada bidang manajemen sumber daya manusia terhadap pelaku organisasi ataupun Perusahaan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Pada impresi penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam menentukan kebijakan dan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta keyakinan dalam mengelola SDM.
- b. Pada impresi penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain atau peneliti-peneliti lain untuk membantu penyajian data dan informasi dalam penelitian serupa.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Variabel Penelitian

##### 2.1.1 Kompetensi

Kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh (McClelland, 1973), pada penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang memungkinkan seseorang dalam menampilkan keunggulan kinerjanya dalam suatu pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Kompetensi dapat dinilai secara objektif, kompetensi juga bisa dipelajari dan dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. (Boyatzis, 2008) menegaskan bahwa kompetensi tidak bukan hanya sifat bawaan, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan Pendidikan yang terstruktur, penelitian tersebut juga menegaskan bahwa setelah dilakukannya pelatihan akan ada perubahan perilaku dan kemampuan yang dapat bertahan lama. Kompetensi harus diukur melalui pendekatan perilaku, yang mencakup pengamatan secara langsung terhadap perilaku dan pengukuran niat dibalik perilaku tersebut.

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mencerminkan cara berperilaku dan berpikir dalam berbagai situasi, kompetensi tidak hanya sekedar keterampilan teknis, tapi juga mencakup aspek emosional dan *social* yang mempengaruhi interaksi individu dengan lingkungan sekitar. Pemahaman mendalam mengenai kompetensi sangat penting bagi suatu organisasi, ketika kompetensi telah teridentifikasi, organisasi dapat merancang program

pengembangan yang tepat melalui pelatihan ataupun *workshop* dengan harapan kompetensi tidak hanya bisa memenuhi ekspektasi, tetapi juga bisa melebihi standar yang ditetapkan (Putri & Fadli, 2023).

Berdasarkan beberapa penelitian para ahli dapat di simpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kompetensi sangat penting bagi seseorang dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Dengan meningkatkan kompetensi harapannya seseorang dapat mengembangkan potensi secara maksimal, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian organisasi. Pada penelitian ini penulis mengadopsi indikator kompetensi dari penelitian (Spencer, 2017) mengungkapkan bahwa indikator dari kompetensi adalah:

1. Kompetensi mengelola (*managerial*).
2. Kompetensi berfikir (*cognitive*).
3. Kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*).

### 2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak atas proses perilaku manusia dengan adanya pertimbangan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang dapat diukur melalui dua dimensi, yaitu Intrinsik dan ekstrinsik (Fahmi, 2021). yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi

mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Siagian, 2023).

Setiap orang ketika melakukan Tindakan pasti adanya dorongan oleh kepastian motif. Motivasi kerja biasanya muncul saat adanya suatu kebutuhan yang belum bisa terpenuhi. Menurut (Luthans, 2006) motivasi merupakan proses yang dimulai dengan fisiologis atau kurangnya psikologis yang mendorong perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi juga merupakan gabungan dari kekuatan psikologi yang kompleks pada diri setiap orang (F. W. Wibowo, 2022).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang kompleks dalam diri setiap individu tau karyawan untuk memenuhi kebutuhan kerja.

Penelitian ini mengadopsi indikator motivasi kerja Menurut teori Herzberg dalam (Hasibuan, 2019), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya yaitu :

1. Prestasi (achievement).
2. Pengakuan (recognition).
3. Kemajuan (advancement).

### 2.1.3 Religiusitas

Menurut (Wahyudi & Fauzi, 2018) Religiusitas merupakan suatu kesatuan dari unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang dapat disebut sebagai orang yang beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengakui memeluk agama (*having religious*). Religiusitas meliputi pengetahuan beragama, pengalaman beragama, perilaku (moralitas) beragama, dan sikap sosial keagamaan. Religiusitas memiliki konsep dasar teologi yang muncul dari ajaran atau doktrin agama tertentu. Kehidupan manusia diarahkan mengikuti prinsip-prinsip yang berasal dari Tuhan (Amir & Lesmawati, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah ukuran ketaatan seseorang terhadap aturan dan perintah agamanya.

Menurut (Afrian Rachmawati & Widana, 2020) ada lima indikator keberagamaan seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, keyakinan, praktek agama (ritual dan ketaatan), pengalaman, pengetahuan agama.

### 2.1.4 Produktivitas Kerja

Menurut (Siagian, 1982), Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak

memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas (Mukti, 2017). Dengan kata lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja yang bagus merupakan cerminan bahwa karyawan merasa puas atas hasil pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan (A. Nugroho, 2018).

Produktivitas kerja bisa dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja (Mulyadi, 2015). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja hasil dari capaian kerja dari seseorang atau karyawan.

Pada penelitian ini penulis mengadopsi indikator produktivitas kerja dari karya (Simamora, 2004), Adapun indikator Produktivitas Kerja yaitu:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Pada penelitian (Wijayanto et al., 2021), menjelaskan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan selalu terpacu agar dapat

meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja Perusahaan.

Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan (Sedarmayanti, 2001). Dalam konteks ini kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan saja, tapi juga mengenai sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Sehingga bisa dinyatakan bahwa kompetensi merupakan elemen penting yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Mulyadi, 2015).

Menurut penelitian terdahulu terdapat korelasi positif dan signifikan pada produktivitas kerja dari Kompetensi. Penelitian dari (Wijayanto et al., 2021) dan (Riswanto et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi angka produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian yang dilakukan (Awaludin, 2022) mengatakan kompetensi memiliki korelasi yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu pada uraian diatas dan dengan mempertimbangkan hasil dari penelitiannya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

**Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Pristiningsih, 2015). Motivasi kerja merupakan kondisi yang dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang ada keterkaitan dengan lingkungan kerja. (Amirullah & Hanafi, 2002).

Menurut penelitian terdahulu terdapat korelasi positif pada hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari (Mulyadi, 2015), menyatakan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan menurut hasil dari penelitian (N. F. Wibowo & Prasetyo, 2022), terdapat korelasi positif dan signifikan pada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut menyatakan jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Maka dari itu berdasarkan penelitian terdahulu pada uraian diatas dan dengan mempertimbangkan hasil dari penelitiannya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

**Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.**

### 2.2.3 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang tinggi pada perusahaan salah satunya di pengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih memahami akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan sendirinya mereka akan terus berusaha dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, karyawan dengan kompetensi yang baik akan selalu terpacu untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini akan berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja di Perusahaan (Wijayanto et al., 2021).

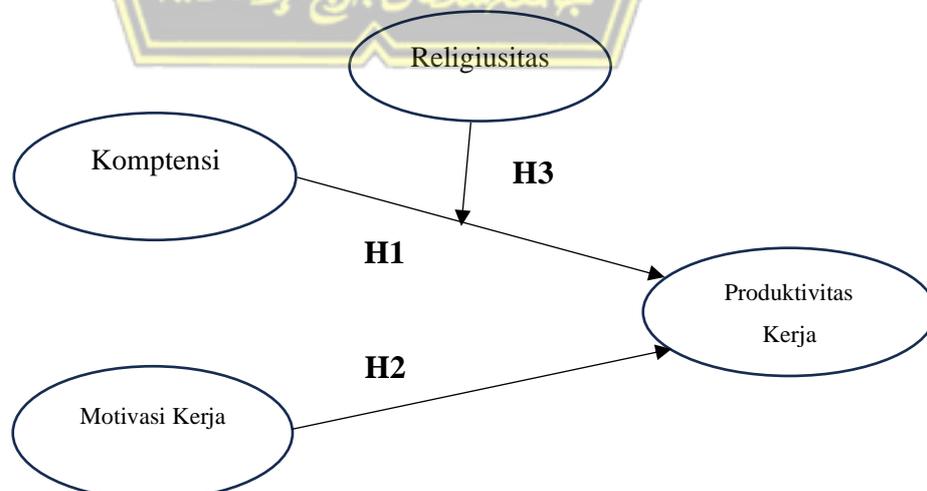
Kompetensi yang tinggi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, Religiusitas juga merupakan faktor lain bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sikap religiusitas penting untuk dimiliki pada diri seorang karyawan, sebab jika karyawan tersebut memiliki sikap religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya juga akan semakin tinggi juga, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Alfisyah & Anwar, 2018), tanpa adanya motivasi kerja yang memadai, kompetensi tersebut mungkin tidak dapat terealisasi secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi, meskipun kompetensinya berada pada tingkat yang lebih rendah, dapat menunjukkan

produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kompetensi tinggi tetapi motivasi kerja rendah. (Ade Siswandy, 2017).

Menurut penelitian (Muhammad Riyan Mufatikin, 2024) Religiusitas dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian (Maimun Sholeh, 2022), yang menyatakan Religiusitas mampu memperkuat pengaruh kompetensi pada peningkatan produktivitas kerja. Maka dari itu berdasarkan penelitian terdahulu pada uraian diatas dan dengan mempertimbangkan hasil dari penelitiannya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

**Hipotesis 3: Religiusitas berpengaruh positif dan mampu memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja.**

### 2.3 Kerangka Berpikir Teoritis



**Gambar 2. 1 Model Empirik**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian berbasis kuantitatif dengan pendekatan studi deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara setiap variabel antara variabel independen dan variabel dependen melalui hipotesis. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang di dasarkan pada filsafat positifisme untuk mengidentifikasi serta menganalisis populasi dan sample tertentu (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan tujuan analisis tersebut maka pada penelitian termasuk jenis penelitian *explanatory research* yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan di teliti serta pengaruh antara variabel-variabel yang di teliti dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017). variabel yang di maksud dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Beban Kerja, Motivasi kerja, dan Produktivitas Kerja.

#### **3.2 Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Penelitian ini menggunakan kategori data primer yang bersumber dari hasil survey secara langsung dan dengan data yang bersumber dari hasil jawaban lembar kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada responden terpilih yaitu karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang yang menjadi sampel penelitian.

### **3.2.2 Data Skunder**

Data sekunder menurut (Sunyoto, 2013) merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan sumber lainnya. Dan pada penelitian ini sumber data sekunder yang diambil berasal dari website PT Equityworld Futures Semarang, riset sebelumnya, dan website pendukung lainnya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi ditujukan pada seluruh wilayah objek seseorang dengan ciri dan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh para peneliti dan di tarik kesimpulanya melalui survey dan penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah karyawan aktif divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang dengan jumlah kurang lebih 150 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari anggota yang di pilih dari populasi saat ini. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang akan di gunakan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Sebagaimana penjabaran deskripsi di atas, penulis menggunakan rumus slovin dikarenakan jumlah populasi yang diketahui. Sehingga dalam pengambilan sampel, jumlah populasi harus representative agar hasil dari

penelitian bisa digeneralisasikan. Sehingga perhitungan tidak memerlukan table khusus untuk jumlah sampel. (Yamane 1967) Rumus Slovin dalam menentukan sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = sampel minimum

N = sampel populasi

e = persentase batas toleransi (*margin of error*)

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e: 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar (penjabaan berapa jumlah sampel yang diambil dari hasil perhitungan slovin)

Dalam data di PT Equityworld Futures Semarang jumlah karyawan aktif divisi marketing sejumlah 150 orang. Maka populasi N=150 dengan asumsi tingkat kesalahan (e)=0,05 (5%) maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak :

$$n = \frac{150}{1+150(0,05)^2} = 110$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 110 responden dari keseluruhan karyawan aktif divisi marketing di PT Equityworld Futures. Adapun penulis juga menggunakan teknik non probability yang termasuk dalam kategori *purposive sampling*. Dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan aktif divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang.
2. Minimal 1 tahun masa kerja di PT Equityworld Futures Semarang.
3. Berumur 21-60 tahun.
4. Memiliki kepercayaan beragama.

### 3.4 Metode Pengumpulan data

#### 3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2017). Peneliti akan menyusun pernyataan tertulis berupa kuesioner setelah itu dibagikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang telah dibagikan akan menghasilkan dimensi-dimensi atas variabel yang di rumuskan menggunakan skala angka. Dalam riset ini untuk mengukur suatu respon atas pernyataan yang telah dibagikan kepada responden untuk di olah menggunakan skala likert dengan lima tingkatan prefensi jawaban untuk menjadi pilihan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala Likert Penelitian**

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

#### 3.4.2 Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari tinjauan dari buku, artikel, jurnal, dan literatur yang sesuai dengan

masalah penelitian yang sedang di teliti yaitu Kompetensi, Motivasi kerja, Religiusitas, Produktivitas Kerja.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi operasional variabel adalah suatu atribut alias sifat atau nilai dari orang, objek alias suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel beserta indikatornya sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<b>Kompetensi (X1)</b>	kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui kompetensi mengelola ( <i>managerial</i> ), kompetensi berfikir ( <i>cognitive</i> ), kompetensi kepribadian yang efektif ( <i>personal effectiveness</i> ).	1. Kompetensi mengelola ( <i>managerial</i> ). 2. Kompetensi berfikir ( <i>cognitive</i> ). 3. Kompetensi kepribadian yang efektif ( <i>personal effectiveness</i> ). sumber : (Spencer, 2017).	Likert (1-5)
2.	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Motivasi kerja adalah dorongan yang kompleks dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan kerja mealalui prestasi, pengakuan, dan kemajuan.	1. Prestasi ( <i>achievement</i> ). 2. Pengakuan ( <i>recognition</i> ). 3. Kemajuan ( <i>advancement</i> ).  Sumber : (Hasibuan, 2019).	Likert (1-5)
3.	<b>Religiusitas (Z)</b>	religiusitas adalah ukuran ketaatan seseorang terhadap	1. Keyakinan.	Likert (1-5)

	aturan dan perintah agamanya melalui keyakinan, praktek agama, pengalaman, dan pengetahuan.	2. Praktek agama (ritual dan ketaatan). 3. Pengalaman. 4. Pengetahuan agama.	
			Sumber : (Afrian Rachmawati & Widana, 2020).
4. <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	produktivitas kerja hasil dari capaian kerja karyawan melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.	1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.	Likert (1-5)
			Sumber: (Simamora, 2004).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Smart Partial Least Square (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan alat analisis menggunakan aplikasi software *Smart PLS* versi 4.1.0.9. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (SEM) berbasis *partial least square* (PLS).

Berdasarkan hipotesis dan model penelitian, maka persamaan model regresi linier berganda dan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.Z + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

$\beta$	= Koefisien Regresi
X1	= Kompetensi
X2	= Motivasi Kerja
Z	= Religiusitas
e	= <i>Error</i>

### 3.6.2 Outer Model (Measurement Model)

Analisis *Outer Model* (*Measurement Model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya. Adapun tahap uji pada outer model:

#### 3.6.2.1 Uji Convergent Validity

Pada uji analisis *outer model*, uji *Convergent Validity* merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan setiap indikator-indikatornya. Nilai korelasi loading faktor > 0.70. (Wirawan, 2019) Namun untuk penelitian yang masih tahap awal, pengembangan skala pengukuran nilai loading faktor 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

#### 3.6.2.2 Uji Discriminant Validity

Pada uji analisis *outer model*, uji *Discriminant Validity* merupakan uji nilai terhadap cross loading faktor untuk mengetahui apakah konstruk tersebut memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya (Wirawan, 2019). Apabila nilai dari korelasi konstruk dengan indikator lebih tinggi

dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih baik dibandingkan dengan indikator blok lainnya. Metode lain untuk mengukur nilai dari discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Model dikatakan mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik apabila, AVE nilainya  $> 0,50$ .

### 3.6.2.3 Uji Composite Reliability

Pada uji analisis *outer model*, uji *Composite Reliability* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam (PLS-SEM) dengan menggunakan program *Smart PLS*, Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability*  $> 0,70$  sedangkan pada *Cronbach's Alpha* konstruk dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha  $> 0,60$  (Sekaran & Roger Bougie, 2016).

### 3.6.3 Inner Model (Structural Model)

Analisis *Inner Model (Structural Model)* digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada *inner model*:

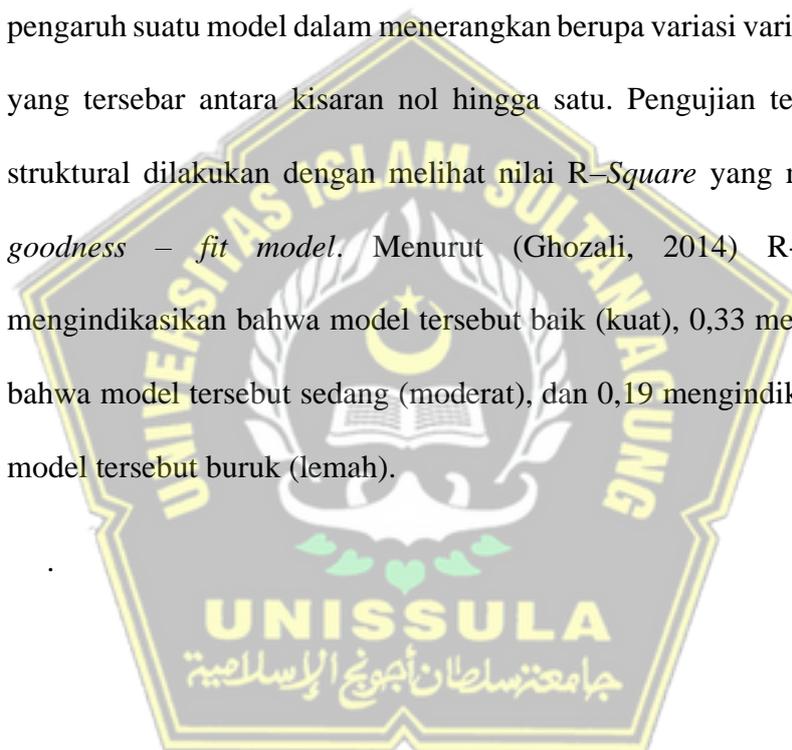
#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path)

Uji selanjutnya untuk melihat bagaimana signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai dari koefisien parameter dan nilai

signifikansi dari nilai T statistik yaitu dengan menggunakan metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015). Apabila nilai dari T statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P value kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 (5%). Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Coefficient Path*).

### 3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness – fit model*. Menurut (Ghozali, 2014) *R-Square* 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), 0,33 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperbaiki produktivitas dalam bekerja pada divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang dengan meningkatkan kompetensi dan juga motivasi kerja dan religiusitas yang memoderasi kompetensi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dan tidak langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Penyebaran data secara langsung dilakukan dengan mendatangi kantor PT Equityworld Futures Semarang yang masih dapat dijangkau oleh peneliti, sementara pengumpulan data secara tidak langsung dilakukan dengan meminta bantuan kepada manajer marketing yang dianggap memiliki populasi sesuai kriteria untuk membagikan kuesioner kepada populasi tersebut. Persentase kuesioner yang dapat diproses lebih lanjut ditampilkan dalam tabel dibawah.

**Tabel 4. 1 Data Kuesioner**

Kriteria	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	110
Jumlah Kuesioner yang tidak direspon	0
Jumlah Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0
Jumlah Kuesioner yang sesuai kriteria	110

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 110 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan divisi marketing PT Equityworld Futures Semarang, sebanyak 110

kuesioner memenuhi kriteria. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan data primer dari 110 responden.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Total</b>
<b>Jumlah Sampel</b>	110	100%	100%
<b>Jenis Kelamin</b>			
Pria	44	40%	100%
Wanita	66	60%	
<b>Usia</b>			
<21	21	19%	100%
21 – 41	68	62%	
41-60	21	19%	
<b>Pendidikan Terakhir</b>			
SMA Sederajat	55	50%	100%
Diploma	8	7%	
Sarjana	47	43%	
Pasca Sarjana	0	0%	
<b>Agama</b>			
Islam	96	87%	100%
Protestan	6	6%	
Katolik	8	7%	
Hindu	0	0%	
Budha	0	0%	
Konghucu	0	0%	

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Karakteristik dari responden pada penelitian ini menunjukkan Sebagian besar jumlah responden berjenis kelamin Wanita yang berjumlah

66 orang dengan tingkat presentase 60%, sedangkan responden berjenis kelamin Pria berjumlah 44 dengan tingkat presentase 40%, dengan total keseluruhan responden sejumlah 110 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan berjenis kelamin Wanita lebih banyak dibandingkan Pria pada divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang. Maka dari itu, responden meyakini bahwa tidak hanya laki-laki saja yang dapat berkarir, akan tetapi dari kalangan kaum hawa pun juga dapat mengembangkan karirnya di dunia professional.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Pada bab ini, akan disajikan analisis statistik deskriptif berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan dikumpulkan oleh peneliti dengan total 110 responden. Pengukuran data penelitian melalui kuesioner yang digunakan peneliti dalam riset ini menggunakan skala likert dengan skala yang paling tinggi bernilai 5 dan yang paling rendah bernilai 1. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala mempunyai fungsi yang serupa dengan kriteria three box, yaitu berguna untuk menjelaskan data dari variabel penelitian. Kemudian rumus yang digunakan untuk menentukan rentang skala dengan skala likert yang mempunyai nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dari setiap kategori dengan perhitungan menurut (Simamora, 2002) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= 5-1 = 4 \\ \text{Mean} &= \frac{5-1}{2} = 3 \\ \text{Standar Deviasi} &= \frac{5-1}{2} = 0,67 \\ \text{Rendah} &= (-1SD) \text{ Mean} \end{aligned}$$

Sedang =  $(-1SD) \text{ Mean } s/d \text{ Mean } (+1SD)$

Tinggi =  $\text{Mean } (+1SD)$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

Mean = Nilai Tengah

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasikan penilaian rata-rata setiap indikator pada variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan melakukan perhitungan untuk menentukan kategori rentang skala yang sangat rendah hingga Tinggi. Penilaian tersebut disajikan dalam bentuk indeks rata-rata yang dimodifikasi dari (Simamora, 2002), sebagai berikut:

1. Indeks dengan nilai antara  $<2,33$  dikategorikan sebagai rendah.
2. Indeks dengan nilai antara  $2,33 - 3,67$  dikategorikan sebagai Sedang.
3. Indeks dengan nilai antara  $>3,67$  dikategorikan sebagai Tinggi.

**Tabel 4. 3 Indeks Rentan Sekala**

Rentan Skala	Kategori
$< 2,33$	Rendah
$2,33 - 3,67$	Sedang
$> 3,67$	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

#### 4.2.1 Variabel Kompetensi

Karyawan yang memiliki keahlian akan memberikan peningkatan yang signifikan pada kemajuan perusahaan, terutama dalam hal produktivitas kerja. Tanggapan dari responden mengenai kompetensi dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Kompetensi mengelola ( <i>managerial</i> ).	1	1	11	51	46	110	4,27	Tinggi
2.	Kompetensi berfikir ( <i>cognitive</i> ).	0	2	11	53	44	110	4,26	Tinggi
3.	Kompetensi kepribadian yang efektif ( <i>personal effectiveness</i> ).	0	2	12	50	46	110	4,27	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks							<b>4,26</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa Kompetensi dari para karyawan menggambarkan keahlian yang dimiliki dan dapat diimplementasikan pada pekerjaannya. Dengan rata-rata jawaban yang mencapai 4,26 mengindikasikan bahwa Kompetensi secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “Tinggi”, hal tersebut juga dapat menjelaskan bahwa, kompetensi yang terukur mendapatkan pengakuan yang tinggi dari responden, yang mencerminkan kesiapan dan kemampuan mereka dalam aspek-aspek yang relevan. Indikator pertama, kompetensi mengelola, mendapatkan rata-rata nilai 4,27, menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola tugas dan sumber daya. Selanjutnya, indikator kompetensi berpikir kritis juga mencatat rata-rata yang sama, yaitu 4,27, yang menandakan bahwa responden mampu melakukan analisis dan pengambilan keputusan yang tepat. Indikator kompetensi kepribadian memperoleh rata-rata 4,26, menunjukkan bahwa

responden menyadari pentingnya aspek kepribadian dalam meningkatkan kinerja. Ini menjadi dasar yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut dalam peningkatan produktivitas Kerja. Tingkat kompetensi yang tinggi ini dapat menjadi indikasi bahwa program yang dilakukan oleh Perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan responden di bidang yang diukur.

#### 4.2.2 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan elemen krusial bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuannya. Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja dan dampak terhadap kinerjanya dapat ditemukan dalam Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Prestasi ( <i>achievement</i> )	0	1	10	39	60	110	4,43	Tinggi
2.	Pengakuan ( <i>recognition</i> )	0	1	23	35	51	110	4,23	Tinggi
3.	Kemajuan ( <i>advancement</i> )	0	1	5	42	62	110	4,5	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks								<b>4,38</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, rata-rata jawaban responden mencapai 4,38, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “Tinggi”. Situasi ini cenderung merujuk pada dorongan yang kuat pada karyawan terhadap proses dalam bekerja untuk

mencapai tujuannya pada perusahaan tempat dia bekerja, ketika Perusahaan atau atasannya memberi mereka kesempatan untuk mencapai tujuannya, maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator pertama, prestasi (*achievement*), mencatat rata-rata nilai 4,43, yang menunjukkan bahwa responden merasa termotivasi oleh pencapaian yang berhasil diraih dalam pekerjaan mereka. Indikator kedua, pengakuan, memperoleh rata-rata 4,23, menandakan bahwa pengakuan atas usaha dan hasil kerja juga berkontribusi signifikan terhadap motivasi responden. Terakhir, indikator kemajuan (*advancement*) mendapatkan rata-rata 4,5, menunjukkan bahwa responden merasa termotivasi oleh peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka. Dari rata-rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,5 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam mencapai kemajuan karirnya.

#### **4.2.3 Variabel Religiusitas**

Penerapan perilaku keagamaan pada Perusahaan sangat penting dalam mendorong Produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan. Tanggapan responden mengenai dampak penerapan perilaku keagamaan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas kerja dapat ditemukan dalam Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Religiusitas**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Keyakinan.	0	1	11	19	79	110	4,6	Tinggi
2.	Praktik agama (ritual dan ketaatan).	0	1	6	31	72	110	4,58	Tinggi
3.	Pengalaman.	1	0	7	32	70	110	4,54	Tinggi
4.	Pengetahuan.	0	0	10	42	58	110	4,43	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks								<b>4,53</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa Religiusitas para karyawan menggambarkan tolak ukur perilaku keagamaan karyawan dalam kerjanya. Dengan rata-rata jawaban yang mencapai 4,53 mengindikasikan bahwa Religiusitas secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “Tinggi”, hal tersebut juga dapat menjelaskan bahwa, perlu untuk membangun fondasi keyakinan beragama yang kuat guna memberikan karyawan agar percaya untuk berkembang lebih baik dan meningkatkan ketaatan dalam beragama dapat mejadi inovasi dalam pendekatan kinerja, serta meningkatkan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan. Indikator pertama, keyakinan, memperoleh rata-rata nilai 4,6, menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan yang kuat terhadap ajaran agama mereka. Indikator kedua, praktik agama, mencatat rata-rata 4,58, mencerminkan keterlibatan aktif responden dalam menjalankan aktivitas religius. Selanjutnya, indikator pengalaman juga mendapatkan nilai rata-rata 4,54, menandakan bahwa responden menunjukkan tingkat ketaatan yang tinggi terhadap prinsip-prinsip agama. Terakhir, indikator pengetahuan tentang

agama memperoleh rata-rata 4,43, menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik mengenai ajaran agama. Berdasarkan rata rata tersebut terdapat skor tertinggi 4,6 yang mencerminkan optimisme terhadap masa depan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan memiliki sikap positif dalam keyakinannya yang dapat menjadi pendorong motivasi dalam mencapai kuantitas atau target pekerjaan yang diberikan. Namun, skor terendah 4,43 menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut dalam hal pengetahuan dalam beragama karyawan,

#### 4.2.4 Variabel Produktivitas Kerja

Dalam dunia *financial industry*, dengan memberikan pelayanan terbaik pada Masyarakat dapat menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan masalah spesifik yang dihadapi Masyarakat guna menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan dapat ditemukan dalam Tabel 4.7 berikut:

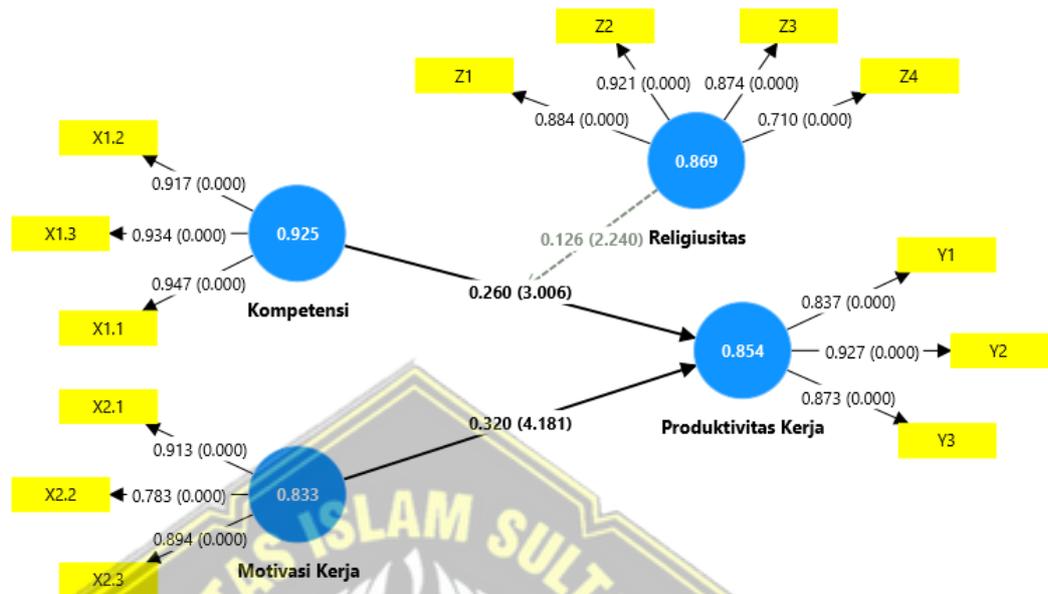
**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja**

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Kuantitas kerja.	0	5	23	54	28	110	3,95	Tinggi
2.	Kualitas kerja.	0	3	10	46	51	110	4,31	Tinggi
3.	Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.	2	4	19	50	35	110	4,01	Tinggi
Rata- rata Nilai Indeks							<b>4,09</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, menyajikan hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja, dengan fokus pada empat indikator utama. Indikator pertama, kuantitas kerja, memperoleh rata-rata nilai 3,95, menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai jumlah output yang dihasilkan. Selanjutnya, indikator kualitas kerja mencatat rata-rata 4,31, yang menandakan bahwa responden menghargai standar kualitas yang diterapkan dalam pekerjaan mereka, memberikan kategori "Tinggi". Indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan juga menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata 4,01, mencerminkan bahwa responden merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Terakhir, indikator keseluruhan menunjukkan rata-rata nilai indeks 4,09, yang mencerminkan tingkat produktivitas kerja yang baik di antara responden. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang positif terhadap produktivitas kerja mereka, baik dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, skor terendah yaitu 3,95 menunjukkan bahwa masih ada tantangan untuk karyawan dalam meningkatkan margin komisi mereka agar dapat menstabilkan pencapaian mereka dalam persaingan antar karyawan.

### 4.3 Analisis Data



Sumber : Data yang diolah, 2025

**Gambar 4. 1 Hasil Model Empirik**

Berdasarkan hipotesis dan model penelitian, maka persamaan model regresi linier berganda dan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.Z + e$$

$$Y = 0,260 X_1 + 0,320 X_2 + 0,126 X_1.Z + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antar variabel berpengaruh positif.

#### 4.3.1 Outer Model (Measurement Model)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis measurement model melalui penggunaan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) versi 4. Pengukuran model pengukuran akan dilaksanakan untuk mengevaluasi hasil uji validitas dan reliabilitas serta memperdalam pemahaman mengenai interaksi antar variabel. Pengukuran model pada

evaluasi ini terdiri dari convergent validity, discriminant validity dan composite realibility yang ditunjukkan dibawah ini.

#### 4.3.1.1 Convergent Validity

Menurut (Hair et al., 2017), Convergent Validity dianggap baik jika loading faktor dari setiap indikator pada konstruk laten masih berada dalam rentang 0,40 hingga 0,70 dan dari konstruk tersebut harus lebih besar dari 0,50 (50%)

**Tabel 4. 8 Nilai Loading Faktor**

	Kompetensi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Religiusitas (Z)	Moderating (ZxX1)
X1.1	<b>0,947</b>				
X1.2	<b>0,934</b>				
X1.3	<b>0,917</b>				
X2.1		<b>0,913</b>			
X2.2		<b>0,783</b>			
X2.3		<b>0,894</b>			
Y1			<b>0,837</b>		
Y2			<b>0,927</b>		
Y3			<b>0,873</b>		
Z1				<b>0,884</b>	
Z2				<b>0,921</b>	
Z3				<b>0,874</b>	
Z4				<b>0,710</b>	
ZxX1					<b>1,000</b>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel Hasil Uji Loading Faktor, nilai Loading Factor untuk setiap variabel menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Dapat diketahui dari output tersebut bahwa seluruh item dikatakan **Valid**, karena nilai Outer

Loading untuk setiap indikator menunjukkan angka di  $\geq 0,70$  yang berarti setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara optimal.

#### 4.3.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian Discriminant Validity ini dilakukan dengan membandingkan Cross Loading setiap konstruk. Pada tabel Cross Loading, nilai loading pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan nilai loading terhadap konstruk lainnya.

**Tabel 4. 9 Nilai Uji Cross Loading**

Indikator	Kompetensi	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Religiusitas
X1.1	<b>0,947</b>	0,690	0,573	0,443
X1.2	<b>0,917</b>	0,603	0,607	0,412
X1.3	<b>0,934</b>	0,621	0,531	0,364
X2.1	0,544	<b>0,913</b>	0,585	0,452
X2.2	0,461	<b>0,783</b>	0,443	0,268
X2.3	0,733	<b>0,894</b>	0,660	0,572
Y1	0,579	0,548	<b>0,837</b>	0,509
Y2	0,571	0,664	<b>0,927</b>	0,715
Y3	0,465	0,521	<b>0,873</b>	0,561
Z1	0,385	0,476	0,552	<b>0,884</b>
Z2	0,281	0,380	0,572	<b>0,921</b>
Z3	0,364	0,447	0,663	<b>0,874</b>
Z4	0,467	0,458	0,523	<b>0,710</b>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada hasil uji Cross Loading, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading faktor yang lebih tinggi pada variabel laten yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa

indikator-indikator dalam penelitian ini secara konsisten mengukur konstruk yang tepat, sehingga **Validitas Diskriminan melalui Cross Loading dapat dikatakan Terpenuhi.**

#### 4.3.1.3 Composite Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mana merupakan indikator dari variabel atau konstruk itu sendiri. Apabila nilai pengukura tersebut reliabel atau dapat diandalkan, maka alat ukur atau instrument yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat composite reability dan conbach's alpha. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Composite Reliability maupun Cronbach Alpha  $\geq 0.70$ . Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability:

**Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kompetensi	0,925	0,929	0,953
Motivasi Kerja	0,833	0,865	0,899
Produktivitas Kerja	0,854	0,872	0,911
Religiusitas	0,869	0,879	0,912

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability yang **Memenuhi Kriteria**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik karena seluruh nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability  $\geq 0.70$  Hal

ini membuktikan bahwa **instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan.**

#### 4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis *Inner Model (Structural Model)* digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada *inner model*:

##### 4.3.2.1 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path)

*Coeffisien Path* merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Melalui analisis Uji Path Coefficient, peneliti dapat memahami apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Haryono, 2016) nilai standart hasil Uji Path Coefficient berkisar dari +1 hingga -1, meskipun jarang mencapai nilai +1 atau -1.

**Tabel 4. 11 Nilai T Statistik dan P Value**

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
H1	Kompetensi -> Produktivitas Kerja	0,260	0,262	0,087	3,006	0,003	Diterima, Positif, Signifikan
H2	Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,320	0,319	0,077	4,181	0,000	Diterima, Positif, Signifikan
H3	Religiusitas x Kompetensi -> Produktivitas Kerja	0,126	0,123	0,056	2,240	0,025	Diterima, Positif, Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel analisis di atas, dilakukan pengujian hubungan antara beberapa variabel menggunakan metode *path analysis*.

1. Hipotesis 1 (H1) hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja, Path coefficient pada hubungan ini adalah 0,260 dengan T-statistik 3,006 dan P-value 0,003. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja, ini berarti bahwa faktor Kompetensi juga memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pada kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2 (H2) hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja, Path coefficient sebesar 0,320 dengan T-statistik 4,181 dan P-value 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor Motivasi Kerja atau dorongan dalam bekerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Produktivitas Kerja.
3. Hipotesis 3 (H3) hubungan Religiusitas dalam memoderasi antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja, hasil menunjukkan path coefficient sebesar 0,126 dengan T-statistik 2,240 dan P-value 0,025. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 maka nilai ini menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa peran Religiusitas pada karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### 4.3.2.2 R Square

R-squared ( $R^2$ ) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variasi dalam data.  $R^2$  menunjukkan seberapa baik model yang diusulkan cocok dengan data yang ada, dengan nilai yang berkisar antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data. Menurut (Ghozali, 2014) nilai *R-Square* diatas 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), diatas 0,33 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan diatas 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

**Tabel 4. 12 Nilai R-Square**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Produktivitas Kerja</b>	<b>0,655</b>	<b>0,642</b>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji nilai *R-Square* memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi variabel dalam model penelitian. Untuk konstruk Produktivitas Kerja, nilai *R-Square* tercatat sebesar 0,655, yang mengidentifikasi model tersebut sedang (moderat), yang berarti bahwa 65,5% dari variabilitas dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pengaruh pada Produktivitas Kerja berasal dari variabel yang dianalisis, sementara 34,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.15, berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diuji:

##### 4.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh **positif signifikan** terhadap variabel Produktivitas Kerja yang ditunjukkan oleh Original Sample ( $O = 0.260$ ) dan T Statistics  $3.006 > 1.96$  dengan tingkat signifikansi  $0.003 < 0.05$ . Ini mengindikasikan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keahlian yang tinggi dalam kerja akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan ditempat mereka bekerja. Ini menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi, seperti kemampuan mengelola, berpikir kritis, dan kemampuan kepribadian, berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan output dan hasil kerja. Selain itu, ketika karyawan memiliki keahlian dan dapat mengimplementasikannya pada pekerjaan

mereka, maka mereka akan cenderung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan pada akhirnya karyawan akan berkomitmen terhadap tujuan dan target pencapaian tempat mereka bekerja.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Awaludin, 2022), (Prames Berliana Dania, 2022), (Riswanto et al., 2023), (Ade Siswandy, 2017) dan (Wijayanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja adalah positif signifikan.

#### 4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh **positif signifikan** terhadap variabel Produktivitas Kerja yang ditunjukkan oleh Original Sample ( $O = 0,320$ ), dari perolehan angka tersebut, membuktikan bahwa memiliki pengaruh paling besar terhadap Produktivitas Kerja pada penelitian ini dan  $T$  Statistics  $4.181 > 1.96$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang, yang tercermin dari bagaimana karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa termotivasi oleh pencapaian,

pengakuan, dan kesempatan untuk maju, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi waktu dan usaha dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, berkolaborasi dengan baik, dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, tingkat motivasi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi tingkat absensi yang dapat menjadikan tidak produktif. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi adalah kunci untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam suatu organisasi.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prayudi, 2021), (K. J. Nugroho, 2021), dan (Mulyadi, 2015) yang menyatakan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas adalah positif signifikan.

#### **4.4.3 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa variabel Religiusitas berpengaruh positif signifikan dalam memoderasi variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja yang ditunjukkan oleh Original Sample ( $O = 0.126$ ) dan T Statistics  $2.240 > 1.96$  dengan tingkat signifikansi  $0.025 < 0.05$ . Ini mengindikasikan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan dalam memoderasi antara variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja pada karyawan divisi marketing di PT Equityworld Futures Semarang. Dapat disimpulkan bahwa dengan praktik agama, pengalaman, dan pengetahuan sebagai elemen kunci. Keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai religius dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk menerapkan kompetensi mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja di tempat kerja. Praktik agama yang rutin, seperti ibadah dan refleksi, dapat membantu karyawan mengembangkan disiplin dan fokus, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, pengalaman dalam konteks religius dapat memperkuat keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, yang sangat penting dalam kolaborasi tim. Pengetahuan tentang ajaran agama dapat membentuk etika kerja yang positif, dan juga dapat memberikan batasan dalam membantu individu dalam mengambil keputusan yang tepat dan menjaga integritas dalam pekerjaan. Dengan demikian, religiusitas tidak hanya berfungsi sebagai landasan moral, tetapi juga sebagai faktor yang memperkuat kompetensi karyawan, menciptakan sinergi yang mendukung produktivitas kerja yang lebih tinggi. Kombinasi antara kompetensi yang terampil dan nilai-nilai religius yang mendalam menghasilkan karyawan yang lebih efektif dan berkomitmen, serta berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maimun Sholeh, 2022) menyatakan bahwa pengaruh Religiusitas dalam memoderasi kompetensi terhadap Produktivitas Kerja adalah positif signifikan.



## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan mendeskripsikan hasil Kesimpulan penelitian, Saran penelitian, Implikasi Manajerial, Keterbatasan dan Saran Penelitiann Mendatang terkait Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompetensi Dan Motivasi Yang Dimoderasi Religiusitas.

#### 5.1 Kesimpulan

Bab ini menyimpulkan temuan yang didapati setelah melakukan penelitian mengenai model Produktivitas Kerja Berbasis Kompetensi Dan Motivasi Yang Dimoderasi Religiusitas. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang sudah di jelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja yang artinya semakin tinggi Kompetensi atau keahlian yang dimiliki karyawan dan dimplementasikan di tempat mereka bekerja maka semakin bagus pula hasil dari kinerja karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan di tempat mereka bekerja semakin meningkat. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antar variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja didukung oleh hasil penelitian.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja yang artinya semakin tinggi dorongan karyawan dalam bekerja atau dukungan yang dimiliki perusahaan maka maka

semakin bagus pula hasil dari kinerja karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan di tempat mereka bekerja semakin meningkat. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pada pengaruh religiusitas dalam memoderasi antara variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja yang artinya semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat Produktivitas kerja karyawan, dan variabel Religiusitas mampu menguatkan pengaruh hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian variabel Religiusitas memoderasi variabel Kompetensi terhadap variabel Produktivitas Kerja.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Pada hasil penelitian ini, diharapkan dapat berkontribusi dalam pemahaman yang mendalam tentang strategi yang efektif guna meningkatkan Pencapaian net margin melalui Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang. Peningkatan pemahaman ini melibatkan fokus pada Kompetensi, Motivasi Kerja, Religiusitas, dan Produktivitas Kerja.

1. Secara keseluruhan, kompetensi yang tinggi di semua aspek menunjukkan bahwa perusahaan memiliki fondasi yang kuat dalam hal keterampilan dan kemampuan karyawan. Manajemen harus dapat meningkatkan cara berpikir kritis terhadap karyawan, dikarenakan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi dalam berpikir yang dimiliki karyawan

memiliki angka terendah dari indikator lainnya. Manajemen juga harus terus memotivasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk mempertahankan tingkat kompetensi ini. Perusahaan juga harus melakukan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengadaptasi program pengembangan sesuai kebutuhan. Perusahaan harus fokus pada pengembangan berkelanjutan keterampilan manajerial, berpikir kritis, dan kepemimpinan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga kontribusi keseluruhan terhadap tujuan strategis perusahaan.

2. Tingkat motivasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Manajemen harus tetap memantau faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi agar tetap tinggi, seperti komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan lingkungan kerja yang positif. Perusahaan harus fokus pada penguatan sistem penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir. Terutama dalam konteks pengakuan berdasarkan hasil penelitian, karyawan memiliki dorongan yang rendah dalam konteks pengakuan, sehingga Perusahaan harus menyesuaikan penawaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pengakuan. Dengan melakukan hal ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan motivasi kerja tetapi juga meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas secara keseluruhan.
3. Tingkat religiusitas yang tinggi di kalangan karyawan dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan etis. Manajemen harus terus

mendukung dan mempromosikan nilai-nilai religius dalam kebijakan perusahaan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. Perusahaan perlu fokus pada pengetahuan mengenai keagamaan yang dimiliki oleh karyawan dikarenakan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengetahuan keagamaan yang dimiliki karyawan memiliki angka paling rendah dari lainnya. Manajemen juga perlu melakukan penguatan nilai-nilai religius melalui dukungan praktik agama, pengembangan program ketahanan mental, dan penyuluhan tentang etika kerja. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

### **5.3 Keterbatasan dan Agenda Mendatang**

1. Hasil penelitian tentang Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompetensi Dan Motivasi Yang Dimoderasi Religiusitas di PT Equityworld Futures Semarang pada hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0, 0.655 atau 65,5%, nilai R-Square pada variabel ini masih dianggap berada dalam kategori interpretasi sedang. Hal tersebut menyimpulkan terdapat 34,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja di PT Equityworld Futures Semarang yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, sehingga hal tersebut dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan model penelitian lain yang tetap relevan dan dikembangkan lebih luas lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Menurut hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat melalui Disiplin Kerja dan Beban Kerja. Berdasarkan penjelasan deskripsi diatas selain menggunakan variabel yang berbeda, penelitian yang mendatang juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama tentang Produktivitas Kerja dapat memperoleh hasil dan wawasan penelitian yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian mendatang dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan menggunakan metode dan model yang berbeda, sehingga dapat memperluas cakupan penelitian. Misalnya, menentukan objek penelitian di luar Kota Semarang dengan karakteristik responden dan sektor usaha yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis keterbatasan penelitian pada objek yang kurang luas yaitu hanya berfokus pada divisi marketing aktif di PT Equityworld Futures Semarang dengan mengambil sampel sebanyak 110 responden untuk penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian misalnya 150-200 sampel penelitian dengan menambahkan karyawan marketing freelance sebagai sampel penelitian. Dengan begitu maka cakupan hasil penelitian akan lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Siswandy, R. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator Di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2881–2887.
- Afrian Rachmawati, & Widana, G. O. (2020). Pengaruh Consumer Knowledge, Brand Image, Religiusitas, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.37058/jes.v5i1.1502>
- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediating Variable. *Oblik i Finansi*, 3(3(93)), 97–106. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Knator Pusat PT. Perkebunan Nusantara. *Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2*, 1, 42–50.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amir, Y., & Lesmawati, diah rini. (2016). Religiusitas Dan Spiritualitas : Konsep Yang. *Dirasat : Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 2503–3506.
- Amirullah, & Hanafi, R. (2002). *Pengantar manajemen*. Graha Ilmu. <https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=13020>
- Annisa Alfath, Fara Nur Azizah, & Dede Indra Setiabudi. (2022). Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.73>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Awaludin, ade setiawan. (2022). *pengaruh kompetensi terhadap produuktivitas karyawan pada PT Makassar Bintang Lestari*.
- Azis, A., Eldianson, Rio, & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., & ... (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam

- Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 11401–11410. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2066%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/2066/1511>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (IV)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://penerbit.undip.ac.id/index.php/penerbit/catalog/book/348>
- Hasibuan. (2019). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara. <http://203.84.141.245:8085/opac/detail-opac?id=1836>
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Indo). Penerbit ANDI.
- Maimun Sholeh. (2022). Peran Religiusitas Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Interaksi Sosial Karyawan Terhadap Produktivitas. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*, 19(1), 104–118.
- Malimin, R. (2023). Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230125175531-14-408241/urgensi-mendongkrak-produktivitas-pekerja-indonesia>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *The American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Muhammad Riyan Mufatikin. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Pemoderasi. In *Repostory Unissula* (Vol. 15, Issue 1). Universitas Islam Sultan Agung.
- Mukti, S. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 81–90.
- Mulyadi, H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal*

- MANAJERIAL*, 9(2), 97–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1807>
- Nugroho, A. (2018). *Analisi Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri*. 151, 10–17.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Prames Berliana Danianta, A. N. A. F. N. P. (2022). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15, 261–266.
- Putri, H. L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Karyawan Jne Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1363–1373. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.609>
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Santoso, G. (2022). Analisis Maintenance Secara Ergonomis Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1).
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7 Edition). Jhon Wiley & Sons.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siagian, S. (2023). *Bahan 1 Manajemen Sumber Daya Manusia pa* (1).
- Spencer. (2017). *Models For Superior Performance". : Jhon Wiley & Sons Inc.*

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen*. Graha Ilmu.
- Verdina, A., Husniati, R., & SIswanti, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Volume, 2, 25–266*. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1725%0Ahttps://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/download/1725/1147>
- Wahyudi, A., & Fauzi, A. (2018). Implementasi konsep religiusitas dengan perilaku sosial santri di desa panguragan kecamatan panguragan kabupaten cirebon. *Jurnal Edueksos, 7(2)*, 119–132.
- Wibowo, F. W. (2022). Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi*. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 4(3)*, 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>
- Wijayanto, S. P., Derriawan, & Salim, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderator di Bandar Udara Internasional IGusti Ngurah Rai Bali*. 2(2), 6.