



ARTIKEL UMMUL FINAL GAS SEMHAS (tanpa dafpus) (1)

18%

Suspicious texts

11% Similarities
0% similarities between quotation marks
0% among the sources mentioned

3% Unrecognized languages

6% Texts potentially generated by AI

<p>Document name: ARTIKEL UMMUL FINAL GAS SEMHAS (tanpa dafpus) (1).pdf</p> <p>Document ID: 55baf673ce626160cb276e6fc4aa42111cea97d7</p> <p>Original document size: 417.14 KB</p>	<p>Submitter: UMSIDA Perpustakaan</p> <p>Submission date: 1/5/2026</p> <p>Upload type: interface</p> <p>analysis end date: 1/5/2026</p>	<p>Number of words: 5,018</p> <p>Number of characters: 39,972</p>
--	---	---

Location of similarities in the document:



☰ Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	archive.umsida.ac.id The Influence of Professionalism and Work Discipline on ... https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851	9%		Identical words: 9% (466 words)
2	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/18782/6/bab2.pdf 32 similar sources	2%		Identical words: 2% (87 words)
3	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8724/3/BAB 2.pdf 32 similar sources	1%		Identical words: 1% (62 words)
4	openjournal.unpam.ac.id PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITA... http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/10693/6690 32 similar sources	1%		Identical words: 1% (62 words)
5	repository.unissula.ac.id PERAN MOTIVASI DAN KOMUNIKASI INTERPESONAL ... https://repository.unissula.ac.id/41313/1/Manajemen_30401800438_fullpdf.pdf 20 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (36 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	dx.doi.org Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Lit... http://dx.doi.org/10.38035/jim.v1i1.1	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)
2	doi.org Pengaruh Penggunaan Microsoft 365 terhadap Efektivitas dan Evaluasi P... https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.49108	< 1%		Identical words: < 1% (10 words)

Points of interest



Produktivitas Karyawan yang Optimal: Memahami Pengaruh Kompetensi,

Upah dan Komunikasi

Optimal Employee Productivity: Understanding the Influence of Competence,

Wages, and Communication

Ummul Maulidah

222010200142

Dosen Pembimbing.



Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji 1

Dewi Andriani, S.E., MM



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variabl...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei,

Optimal Employee Productivity: Understanding the Influence of

Competence, Wages, and Communication

[Produktivitas Karyawan yang Optimal:




Memahami Pengaruh

Kompetensi, Upah, dan Ko

munikasi]

Ummul Maulidah 1), Vera Firdaus2), Dewi Andriani3)

 **archive.umsida.ac.id** | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variabl...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo

2)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo

3) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi:

maulidah.212@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id,

dewiandriani.24@gmail.com

Abstract, This study aims to analyze the relationship and influence of competence, wages, and communication on employee productivity at PT. Karya Alfa Omega. The type of research conducted by the author is quantitative descriptive research. In this quantitative descriptive research, purposive sampling was used as the data collection method involving 100 respondents. The data were analyzed using SmartPLS 5.0 software, including Outer Model Test Analysis, Validity Test, Reliability Test, Average Variance Extracted (AVE) Test, R-square Test, and Hypothesis Test. The results show that competence positively affects employee productivity ($T=2.007$, $p=0.045$), wages positively affect employee productivity ($T=2.042$, $p=0.041$), and communication also positively affects employee productivity ($T=2.053$, $p=0.040$). This study provides new empirical insights into the interaction between competence, wages, and communication, emphasizing their impact on employee productivity. The results show that employee productivity at PT. Karya Alfa Omega needs to be improved through skills training, facility improvements, and fulfillment of employee rights. Competence, wages, and communication are also influential factors.



Keywords: competence, wages, communication,

employee productivity.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan dan pengaruh kompetensi, upah, serta komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Karya Alfa Omega. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif ini, digunakan teknik purposive

sampling sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan 100 responden. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 5.0, termasuk Analisis Uji Outer Model,



Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Average

Variance Extracted (AVE),

Uji R-square, dan Uji Hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.007$, $p=0.045$), upah secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.042$, $p=0.041$), dan komunikasi juga secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.053$, $p=0.040$). Penelitian ini memberikan wawasan empiris baru tentang interaksi antara kompetensi, upah dan komunikasi dengan menekankan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Karya Alfa Omega perlu ditingkatkan melalui pelatihan keterampilan, perbaikan fasilitas, dan pemenuhan hak karyawan. Faktor kompetensi, upah, dan komunikasi juga berpengaruh.

Kata kunci: kompetensi, upah, komunikasi, produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Karya Alfa Omega merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran logam dan besi untuk komponen otomotif baik sepeda motor maupun mobil. PT. Karya Alfa Omega memiliki visi untuk menjadi perusahaan alih daya unggul yang memberikan solusi pengelolaan SDM dengan pelayanan transparan, bertanggung jawab, jujur, dan terpercaya untuk meningkatkan produktivitas mitra. PT. Karya Alfa Omega juga memiliki misi untuk mengelola SDM dengan menghormati nilai kemanusiaan, menyediakan solusi alih daya untuk kenyamanan hubungan industrial, memberikan pelayanan prima, dan membantu mitra berkembang untuk menciptakan lapangan kerja. Perusahaan ini percaya bahwa karyawan kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. PT. Karya Alfa Omega terus berinvestasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan melalui program-program training atau pelatihan.



<mailto:maulidah.212@gmail.com>

<mailto:verafirdaus@umsida.ac.id>

<mailto:>

dewiandriani.24@gmail.com

Keberadaan industri logam dan besi memegang peran yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan ekonomi suatu bangsa. Industri pengecoran logam dan besi di Indonesia tergolong sangat kompetitif, terutama karena tingginya permintaan di sektor-sektor seperti otomotif, konstruksi, manufaktur, alat berat, dan infrastruktur. Melihat kebutuhannya yang juga kompetitif, sehingga perusahaan memerlukan karakteristik karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang, disiplin dan memiliki produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Selanjutnya dengan pengembangan PT. Karya Alfa Omega yang ingin semakin meningkatkan kualitas produknya, maka perlu didukung oleh produktivitas



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variabl...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

karyawan yang didasari target kerja yang jelas dan terukur untuk setiap

karyawan. Hal

ini sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai produktivitas dan target perusahaan.

Penting bagi karyawan untuk memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja, sehingga mereka mampu mengimplementasikan tugas dengan efektif dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan [1]. Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas tersebut [2]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai,



keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional,

budaya organisasi, dan

kemampuan intelektual [3]. Dengan adanya kompetensi, karyawan mampu memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan [4]. Sebaliknya, jika karyawan kurang berkompoten di bidangnya dan kurang melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, maka akan menghasilkan kerja yang tidak produktif, sehingga dapat menghambat produktivitas perusahaan [5]. Tanpa adanya kompetensi karyawan yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Selain kompetensi, upah juga adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan secara menyeluruh oleh perusahaan, karena upah memiliki peran utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upah memegang peranan yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya [6]. Salah satu faktor yang mampu menciptakan kerja dengan baik adalah upah dan gaji [7]. Semakin besar gaji yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut, karena mereka sadar akan tanggung jawab yang dia miliki dan kontribusi yang harus diberikan kepada perusahaan [8]. Suatu organisasi harus mempertimbangkan prinsip keadilan saat memberikan upah. Kelayakan juga harus dipertimbangkan dalam pemberian upah [9]. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan asas kewajaran dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Sebab semakin tinggi perhatian pimpinan terhadap karyawan dengan memberikan imbalan yang pantas maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan [10].

Faktor lain yang cukup berpengaruh adalah komunikasi. Dalam organisasi komunikasi merupakan hal yang sangat penting, dengan komunikasi yang efektif, kita mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan cepat, sehingga tujuan dapat dicapai dalam waktu singkat [11]. Komunikasi yang efektif harus diterapkan oleh seluruh anggota perusahaan terutama pemimpin perusahaan, karena komunikasi efektif bisa memudahkan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi [12]. Sebaliknya, jika komunikasi yang diterapkan dengan tidak efektif dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik [13]. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung atau bertatap muka terjadi tanpa alat bantuan komunikasi, sedangkan komunikasi tidak langsung terjadi ketika seseorang tidak menggunakan bahasa secara langsung, seperti pergerakan tangan, ekspresi, atau berjarak jauh.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research [14] yang menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini, terdapat pengembangan dari celah penelitian terdahulu dengan menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan yang menjadi celah pengembangan penelitian ini terletak pada penelitian [15], yang menerapkan jenis penelitian verifikatif (hubungan sebab-akibat), sementara penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengembangan selanjutnya terlihat pada indikator kompetensi yang diterapkan dalam penelitian ini [16] yang berfokus pada minat, sementara pada penelitian ini mengacu pada penggunaan nilai sebagai indikator. Selain itu, pada [4] ada tiga indikator pada produktivitas selanjutnya, dalam penelitian ini diperluas menjadi empat indikator dengan penambahan indikator sikap kooperatif. Selanjutnya,

penelitian ini didasari oleh penelitian [17] yang menggunakan variabel motivasi namun dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Rumusan masalah: Apakah kompetensi, upah dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?



Pertanyaan penelitian:

1. Apakah kompetensi



repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8724/3/BAB%202.pdf>

ber



repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/18782/6/bab2.pdf>

pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?

2. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?

3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

PT. Karya Alfa Omega?



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variabl...

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan

ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memaksimalkan tenaga kerja yang produktif, dan menyediakan

pekerjaan yang layak bagi semua kelompok.

Literatur Review

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut [18].

Kompetensi merupakan potensi dalam diri pegawai yang dapat membantu perusahaan meraih keuntungan optimal [19]. Selain itu, kompetensi juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan posisinya [7]. Kompetensi meliputi kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan [20].



repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/18782/6/bab2.pdf>

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh



openjournal.unpam.ac.id | PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ISS CABANG CILEGON

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/10693/6690>

pekerjaan tersebut

[21]. Karyawan yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi akan mampu menjalankan

tugasnya dengan baik [22]. Penelitian ini didasarkan pada indikator yang mempengaruhi variabel kompetensi,

sebagaimana dijelaskan dalam penelitian [20], yaitu:

a. Pengetahuan: proses yang diperlukan untuk mendukung keterampilan yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.



b. Pemahaman: merujuk pada tingkat pengertian seseorang terhadap keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

c. Sikap: mengacu pada mentalitas atau sikap seseorang terhadap pengembangan dan penerapan.

d. Kemampuan: keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan.

e. Nilai: ukuran kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memberikan sumbangan pada keberhasilan organisasi.

Kompetensi diperlukan seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, karena kompetensi memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan [23].

Temuan terdahulu [22], [24], [25], [26], [27] menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan pada penelitian [28] menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Upah

Upah adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk jasa atau uang, yang dibayarkan atau ditetapkan untuk dibayarkan kepada individu pada interval waktu tertentu sebagai kompensasi atas layanan yang telah diberikan [29]. Upah memiliki definisi yaitu pembayaran yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain kepada penerima pekerjaan, baik untuk tugas yang telah selesai maupun yang akan dilakukan [30]. Dalam teori ekonomi, upah didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai kompensasi atas beragam jasa yang diberikan dan disediakan kepada pengusaha [6]. Upah merupakan segala pengeluaran, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan untuk bisnis [31]. Upah adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada pekerja ditetapkan melalui kesepakatan bersama, ketetapan pada UU, dan aturan yang diberlakukan, serta diberikan berdasarkan kontrak kerja yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja [32]. Menurut teori efisiensi upah, peningkatan produktivitas akan dipengaruhi oleh hierarki upah yang lebih tinggi [31]. Individu yang memiliki tingkat usaha yang tinggi akan menerima imbalan yang lebih besar, sehingga dapat meningkatkan produktivitas [33]. Indikator pada penelitian [7] mendukung penelitian ini dengan begitu digunakan indikator upah sebagai berikut:

a. Insentif: tambahan imbalan yang diberikan sebagai motivasi atas kinerja atau hasil kerja yang melebihi target.

b. Tunjangan: komponen tambahan dari gaji yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan tertentu

c. Fasilitas: kemudahan atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan

Upah berperan penting sebagai salah satu aspek yang mendukung kelangsungan hidup yang layak bagi manusia serta proses produksi [34]. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan kesepakatan, peraturan perundang-undangan, serta peraturan yang berlaku, dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pihak manajemen perusahaan dengan tenaga kerja [29]. Tingkat upah yang tinggi memungkinkan pekerja untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan keluarga. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa upah akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian [8], [30], [31], [35]. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa upah tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan [6], [36].

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, baik verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima yang bertujuan untuk mengubah perilaku [37]. Komunikasi juga diartikan sebagai pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain agar pekerjaan dapat dipahami dengan lebih jelas [38]. Selain itu komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, pemikiran, dan emosi yang menghasilkan transformasi, sehingga terjalin sebuah hubungan yang baik antar pengirim pesan dan penerima pesan [39]. Di samping itu, komunikasi juga didefinisikan sebagai sebuah proses memindahkan dan menukarkan pesan yang berupa informasi, fakta, perasaan dan gagasan seseorang [14]. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, pesan dan emosi antara individu atau kelompok, baik secara vertikal

Kompetensi

(X1) H1

Upah

(X2)

H2 Produktivitas

Karyawan

(Y)

H3

Komunikasi

(X3)

maupun horizontal, dengan tujuan mencapai pemahaman bersama [40]. Komunikasi memberikan kesadaran kepada pimpinan atas perasaan-perasaan karyawan dalam menjalankan tugas [38]. Pertukaran informasi yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Indikator komunikasi [41] mendukung penelitian ini diantaranya:

- Keterbukaan: sikap rendah hati, jujur dan adil serta menerima pendapat dari orang lain.
- Empati: kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dalam suatu kondisi.
- Dukungan: suatu bentuk perhatian yang diterima individu baik secara perseorangan maupun kelompok.



- Rasa positif: bersikap baik saat mengutarakan pendapat baik gagasan yang bertentangan maupun mendukung.
- Kesetaraan: sikap yang terbuka untuk menerima anggota komunikasi lain secara setara atau menghargai pandangan orang lain.

Komunikasi yang efektif dapat mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan [37]. Temuan terdahulu [12], [39], [42], [43], [44] menunjukkan bahwa keselamatan komunikasi akan mempengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan pada penelitian [45] menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kecepatan dan standar biaya yang telah ditentukan [46]. Produktivitas karyawan adalah ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya (bahan,



teknologi, informasi, dan kinerja manusia) [47].

Selain itu, produktivitas karyawan juga didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dalam menghasilkan sejumlah produk dan sesuai tujuan yang diinginkan [14]. Produktivitas karyawan yaitu indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standard kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan [48]. Produktivitas karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kriteria seperti kemampuan, pengalaman, dan waktu yang digunakan [49]. Produktivitas karyawan mencakup metode untuk memproduksi dan meningkatkan jasa serta barang secara optimal, dengan tujuan memanfaatkan sumber daya secara efisien [9]. Kemampuan karyawan untuk memproduksi jasa dan barang dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan faktor produksi guna meningkatkan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka [50]. Indikator produktivitas karyawan merujuk pada [29] diantaranya:

a. Kuantitas kerja: ukuran jumlah output atau hasil yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, seperti layanan, jumlah produk, atau tugas yang diselesaikan.



b. Kualitas kerja: tingkat keunggulan atau kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan, mencerminkan keakuratan, ketelitian, dan kepuasan terhadap hasil tersebut.


c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d. Sikap kooperatif: perilaku yang menunjukkan kerjasama, kesediaan membantu, dan kemampuan bekerja

Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Kompetensi

 repository.unissula.ac.id | PERAN MOTIVASI DAN KOMUNIKASI INTERPESONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL HARRIS SEMARANG
https://repository.unissula.ac.id/41313/1/Manajemen_30401800438_fullpdf.pdf

memiliki

 repo.darmajaya.ac.id
<http://repo.darmajaya.ac.id/18782/6/bab2.pdf>

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa


Omega

H2 : Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega

H3 : Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

 repository.stei.ac.id
<http://repository.stei.ac.id/8724/3/BAB%202.pdf>

produktivitas

 openjournal.unpam.ac.id | PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ISS CABANG CILEGON
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/10693/6690>

karyawan

PT. Karya Alfa Omega

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk dengan

mendeskripsikan data numerik yang diperoleh sebagai hasil penelitian [51]. PT. Karya Alfa Omega merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran logam dan besi untuk komponen otomotif. Lokasi penelitian ini berada di Jl.



Diponegoro Pekarungan, RT 07 RW 02, Karangnongko, Kecamatan Sukodono,

Kabupaten Sidoarjo,

Jawa Timur dengan kode pos 61258. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Alfa Omega yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tidak tetap dan masa kerja diatas 1 tahun. Dengan kriteria tersebut didapatkan sampel sebanyak 100 karyawan.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer. Data primer diperoleh melalui pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 5.0. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup Analisis Uji Outer Model, Uji Validitas,



Uji Reliabilitas, Uji Average Variance Extracted (AVE),

Uji R-square, dan

Uji Hipotesis. untuk setiap variabel dalam penelitian ini [52].

Definisi Operasional

Kompetensi

Kompetensi menurut operasional didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang memenuhi standar pekerjaan [18]. Indikator pada penelitian [20] mendukung penelitian ini, sehingga digunakan indikator kompetensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan: pemahaman dan penerapan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan.



b. Pemahaman: penguasaan keterampilan karyawan sehingga mampu mengoperasikan mesin dan

meminimalisir kesalahan.

c. Sikap: cara pikir dan perasaan karyawan dalam mengembangkan dan menggunakan keterampilan kerja.

d. Kemampuan: kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Nilai: kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan berperan dalam keberhasilan perusahaan.

Upah

Upah menurut operasional didefinisikan sebagai sejumlah imbalan jasa yang dibayarkan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang mereka berikan [29]. Indikator pada penelitian [7] mendukung penelitian ini, sehingga indikator kompetensi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Insentif: imbalan tambahan berupa uang saat karyawan bekerja lembur atau mencapai target, agar mereka lebih bersemangat.

b. Tunjangan: imbalan tambahan berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

c. Fasilitas: penyediaan sarana pendukung pekerjaan yang disediakan perusahaan berupa masjid dan tempat parkir.

Komunikasi

Komunikasi menurut operasional didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi dan ide yang diukur melalui efektivitas interaksi pimpinan dan karyawan [39]. Indikator pada penelitian [41] mendukung penelitian ini, sehingga digunakan indikator komunikasi sebagai berikut:

a. Keterbukaan: sikap jujur dan sedia untuk menerima pendapat dari orang lain.



b. Empati: kemampuan individu untuk memahami dan merasakan kondisi orang lain.

c. Dukungan: motivasi dan perhatian yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

d. Rasa positif: sikap sopan dan terbuka saat berpendapat.

e. Kesetaraan: sikap menghargai dan menerima pendapat orang lain dengan setara.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan menurut operasional didefinisikan sebagai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dalam waktu tertentu [46]. Indikator pada penelitian [29] mendukung penelitian ini, sehingga indikator produktivitas karyawan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja: ukuran hasil kerja dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu.

b. Kualitas kerja: ukuran hasil kerja karyawan dengan kesesuaian hasil kerja dan standar perusahaan.

c. Ketepatan waktu: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu.

d. Sikap kooperatif: sikap karyawan yang mampu bekerjasama dan bekerja dalam tim

Page | 7

Variabel Kategori Frekuensi Persentase (%)



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT. Karya Alfa Omega dengan menggunakan kuesioner Google Form yang disebarluaskan melalui aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 100 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

100

0

100

0

20-30 tahun 54 54

Usia 31-40 tahun 41 41

>41 tahun 5 5

Karyawan tetap 100 100

Status Pekerjaan Karyawan tidak

tetap

3

3

1-5 tahun 71 71

Lama Bekerja 6-10 tahun 20 20

> 10 tahun 9 9

Sumber: Data diolah (2025)



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden

laki-laki sebanyak 100% atau 100

responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 20-30 tahun yaitu 54% atau

54 responden, sedangkan responden terkecil berusia >41 tahun hanya 5%. Hal ini berarti mayoritas responden

memiliki usia produktif yaitu 20 sampai 30 tahun. Berdasarkan data karakteristik lama berkeja diatas terlihat jika 1-

5 tahun lebih banyak dengan 71% dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun yaitu 20% dan >10 tahun

hanya 9%. Tabel 1 juga menunjukkan bahwa karyawan pada PT Karya Alfa Omega adalah karyawan tidak tetap

dengan jumlah presentase 100%.

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini

menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 100 karyawan yang bekerja di PT.

Karya Alfa Omega sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

Page | 8



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada gambar 1, menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor > 0.7, yang berarti

bahwa konstruk telah memenuhi syarat validitas konvergen. Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan

untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifestnya berinteraksi. Pada pengujian ini meliputi

convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas convergent validity.



Tabel 2. Outer Loading

KOMPETENSI KOMUNIKASI PRODUKTIVITAS UPAH

K1 0.

816

K10 0.861

K2 0.790

K3 0.835

K4 0.814

K5 0.860

K6 0.871

K7 0.887

K8 0.821

K9 0.836

KO1 0.785

KO10 0.840

KO2 0.838

KO3 0.877

KO4 0.856

KO5 0.827

KO6 0.841

KO7 0.842

KO8 0.875

KO9 0.829

P1 0.860

P2 0.844

P3 0.827

P4 0.851

Page | 9

P5 0.852

P6 0.834

P7 0.822

P8 0.861

U1 0.884

U2 0.878

U3 0.885

U4 0.874

U5 0.872

U6 0.847

Sumber: Output SmartPLS (2025)



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji convergent validity. Nilai outer loading dari

masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa

masing-masing indikator variabel

Kompetensi (X1), Upah (X2), Komunikasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) rata-rata memiliki outer loading >0,7. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat convergent validity.

Uji Reabilitas

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini

merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya >0,7. Berikut dapat dilihat

nilai composite reliability pada tabel 3:



Tabel 3. Composite reliability

Cronbach's

alpha

Composite

reliability

(rho_a)

Average

variance

extracted (AVE)

Kompetensi 0.

953 0.954 0.705

Upah 0.938 0.941 0.763

Komunikasi 0.954 0.956 0.708

Produktivitas

Karyawan

0.942 0.943 0.713

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, diperoleh nilai composite reliability variabel kompetensi 0.954, nilai

composite reliability upah 0.941, nilai composite reliability komunikasi 0.956 dan nilai composite reliability

produktivitas karyawan 0.943



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0,7, yang artinya

keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Konstruksi model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0.5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika AVE >0.5 data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut:



Tabel 4. Average variance extracted

Cronbach's

alpha

Composite

reliability
(rho_a)

Average variance

extracted (AVE)

Kompetensi 0.

953 0.954 0.705

Upah 0.938 0.941 0.763

Komunikasi 0.954 0.956 0.708

Produktivitas

Karyawan

0.942 0.943 0.713

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel

dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Page | 10

Analisis Model Struktural (InnerModel)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai

signifikan dan R-Square (R²) dari model penelitian. Analisis

pengukuran menggunakan SmartPLS 5.0 menunjukkan

gambar yang berbentuk sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai R Square

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laen dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan R-Square dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel R-square R-square adjusted


Produktivitas Karyawan 0.682 0.672

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) memiliki R-Square sebesar 0.682 atau 70%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki nilai R-Square >0.67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Upah (X2) dan Komunikasi (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Produktivitas Karyawan dengan nilai R-Square yang baik yaitu 70%.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif.

 archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values <0.05 dan nilai t- statistik >1.96. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Page | 11

Tabel 6. Bootstrapping

Variabel Original

sample (O)

Sample mean (M)

Standard deviation (STDEV)

T statistics

(|O/STDEV|)

P values

Kompetensi ->

Produktivitas

0.

315 0.333 0.157 2.007 0.045

Upah ->

Produktivitas

0.322 0.305 0.158 2.042 0.041

Komunikasi ->

Produktivitas

0.283 0.283 0.138 2.053 0.040

Berdasarkan dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa:



1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kompetensi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni

hitung $< t_{tabel}$ dengan nilai $2.007 > 1.96$, sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.045 > 0.05$. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.

2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Upah menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni hitung

$< t_{tabel}$ dengan nilai $2.042 > 1.96$, sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.041 > 0.05$. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa

Upah berpengaruh signifikan terhadap

Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.

3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Komunikasi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni hitung $< t_{tabel}$ dengan nilai $2.053 > 1.96$,



sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.040 > 0.05$. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa

Komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

karyawan PT. Karya Alfa Omega. Yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik dalam

segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap, maka semakin tinggi pula produktif karyawan tersebut. Hal ini

membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memenuhi standar pekerjaan dapat

menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [22], [24], [25],

[26], [27] dan tidak sejalan dengan penelitian [28].

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah pengetahuan, pemahaman, sikap,

kemampuan dan nilai. Kontribusi terbesar ada pada indikator pengetahuan terhadap perusahaan, yaitu dimaksudkan

mayoritas responden setuju bahwa pengetahuan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan terhadap

perusahaan. Dengan demikian, penguatan aspek pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan

menjadi langkah strategis yang perlu diambil untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan mendukung pertumbuhan

organisasi secara keseluruhan. Keberadaan kompetensi dalam diri karyawan berperan penting dalam memperdalam

dan memperluas kemampuan kerja mereka [4]. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas

perusahaan, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efisien dan efektif dalam

melaksanakan tugas-tugas mereka. Kami percaya bahwa kompetensi sangat penting untuk meningkatkan

produktivitas karyawan. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung lebih efisien, cepat

beradaptasi, dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Investasi dalam pengembangan kompetensi juga

menguntungkan perusahaan dengan menciptakan tim yang produktif dan mengurangi kesalahan.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.

Karya Alfa Omega. Yang artinya kesesuaian upah karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan menerima upah yang adil dan sesuai dengan kontribusi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang optimal, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaat dari tenaga kerja yang lebih produktif dan berkomitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8], [30], [31], [35] dan tidak sejalan dengan penelitian [6], [36].

Upah dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah insentif, tunjangan dan fasilitas. Kontribusi terbesar ada pada indikator fasilitas, yaitu dimaksudkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan guna membangun meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan,

Page | 12

tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas mereka adalah upah yang kompetitif [7]. Dengan memberikan upah yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan. Ketika karyawan menerima upah yang sebanding dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, upah yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan upah yang tepat adalah kunci dalam mendorong produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega. Yang artinya semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan, maka semakin jelas karyawan memahami tugas yang diberikan, sehingga produktivitas mereka pun meningkat. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang baik dan terbuka antara pimpinan dan karyawan tidak hanya memperjelas ekspektasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [12], [39], [42], [43], [44] dan tidak sejalan dengan penelitian [45].

Komunikasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan. Kontribusi terbesar ada pada indikator rasa positif, yaitu dimaksudkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan dengan adanya rasa positif di lingkungan kerja, baik dari pimpinan maupun sesama karyawan lain akan membuat suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Rasa positif ini mendorong peningkatan motivasi kerja, di mana karyawan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting, karena dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas [11]. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas karyawan, memungkinkan mereka mencapai tujuan dengan lebih efisien dan dalam waktu yang lebih singkat. Komunikasi yang efektif menciptakan alur informasi yang jelas, memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan harapan dengan lebih baik. Hal ini mengurangi kesalahan dan kebingungan, serta meningkatkan kolaborasi tim. Ketika karyawan merasa terlibat dan terinformasi, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, produktivitas karyawan pada PT. Karya Alfa Omega menunjukkan perlunya meningkatkan produktivitas karyawan di bidang pengecoran logam dan besi melalui pelatihan keterampilan yang lebih baik, peningkatan fasilitas kerja yang mendukung, serta pemenuhan hak sesuai dengan tugas yang diberikan. Produktivitas karyawan pada PT. Karya Alfa Omega dipengaruhi oleh kompetensi, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Upah mempengaruhi produktivitas, karena dengan adanya kesesuaian hak karyawan berupa upah, insentif, tunjangan maupun fasilitas akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Komunikasi juga mempengaruhi produktivitas karyawan, karena semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan, semakin jelas pemahaman karyawan mengenai tugas yang diberikan, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Penulis menyadari



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan

karyawan tidak tetap, sehingga hasilnya kurang mencerminkan kondisi seluruh karyawan di perusahaan. Oleh karena

itu, penelitian ini sebaiknya dianggap sebagai langkah awal dan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk

mencakup seluruh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan dan fasilitas yang

diberikan selama proses studi. Terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen yang telah

memberikan pengetahuan dan pengalaman akademik yang berharga, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu

Sosial yang telah menjadi tempat belajar dan pengembangan diri, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan

baik.