



**PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, *LEADERSHIP TRAITS*, DAN
KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DENGAN *GROWTH MINDSET* SEBAGAI
PEMODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI
KOTA TANGERANG**

TESIS

Oleh:
HERYANTO
20232101010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SEPTEMBER 2025



**PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, *LEADERSHIP TRAITS*, DAN
KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DENGAN *GROWTH MINDSET* SEBAGAI
PEMODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI
KOTA TANGERANG**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana
Universitas Buddhi Dharma**

Oleh:

HERYANTO

20232101010

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SEPTEMBER 2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

Nama Mahasiswa : Heryanto
NIM : 20232101010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan
Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja
dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada
Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

Usulan tesis ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Tesis.

Tangerang, 17 Oktober 2024

Menyetujui,

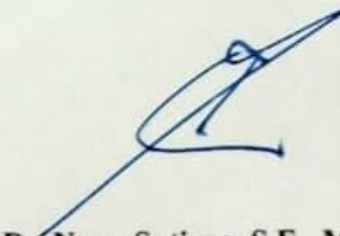
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak.
NUPTK : 8746754655130142



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Heryanto

NIM : 20232101010

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Tesis ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pascasarjana Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen (M.M.)**.

Tangerang, 17 Juli 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak.
NUPTK : 8746754655130142



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Heryanto

NIM : 20232101010

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

Telah layak untuk mengikuti sidang tesis

Tangerang, 17 Juli 2025

Menyetujui,

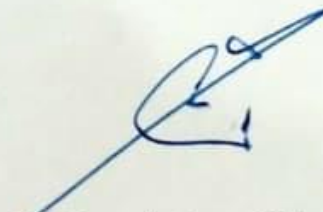
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak.
NUPTK : 8746754655130142



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

Nama Mahasiswa : Heryanto
NIM : 20232101010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh *Person-Job Fit, Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Buddhi Dharma pada Yudisium Predikat “**DENGAN PUJIAN**” pada hari Sabtu tanggal 23 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak.**
: NUPTK : 8746754655130142

Penguji I : **Dr. Alexander, S.E., M.M.**
: NUPTK : 7939749650130142

Penguji II : **Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**
: NUPTK : 2748751652131142

Dekan Fakultas Bisnis



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis tangan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, tesis ini tidak terdapat (Kebohongan) pemalsuan, seperti; buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi atau pembantu ketua bidang akademik atau ketua di Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikannya dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 13 Agustus 2025

Penulis



Heryanto

20232101010

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

Nama Mahasiswa : Heryanto
NIM : 20232101010
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, hak bebas royalti non-Eksklusi (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atau karya ilmiah kami yang berjudul Pengaruh *Person-Job Fit, Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang berserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 4 September 2025

Penulis

Heryanto

20232101010

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini dengan judul "**Pengaruh *Person-Job Fit, Leadership Traits, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan Growth Mindset sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang***". Tujuan utama dari pembuatan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak menerima bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP, CTC, sebagai Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Sihar Tambun, S.E., M.Si., Ak. sebagai Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
5. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing Teknis Program Studi Magister Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
6. Orang tua serta keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materiil.
7. Teruntuk mendiang Papa tercinta, Lim Tiang Kok. Terimakasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, didikan, perhatian, dukungan, dan motivasi yang Papa berikan sepanjang hidup. Doa dan semangat Papa menjadi kekuatan terbesar bagi anak-anakmu hingga akhirnya mampu menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen. Segala jerih payah, pengorbanan, serta cinta tulus Papa akan selalu hidup dalam hati anak-anakmu ini.
8. Teman-teman yang selalu membantu dan memberikan semangat.

9. Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu-persatu sehingga terwujudnya penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tangerang, 30 Agustus 2025

Heryanto



Pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

ABSTRAK

Produktivitas Kerja menjadi indikator yang penting dalam daya saing dan keberlangsungan perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur yang berkembang di Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai variabel pemoderasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM). Responden adalah karyawan dari perusahaan manufaktur di Kota Tangerang sebanyak 260 orang sebagai populasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Namun, *Growth Mindset* tidak memoderasi hubungan antara *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja. Meskipun demikian, *Growth Mindset* terbukti mampu memoderasi hubungan antara *Person-Job Fit* dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja secara positif. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa Produktivitas Kerja dapat ditingkatkan melalui kecocokan pekerjaan, karakter proaktif, dan pola pikir berkembang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teori dalam penguatan *Job Performance Theory* dengan melibatkan *Growth Mindset* sebagai variabel pemoderasi. Secara praktis, hasil studi ini menyarankan agar manajemen SDM berfokus pada peningkatan kesesuaian individu dengan pekerjaan, pengembangan Kepribadian Proaktif, dan budaya organisasi yang mendukung pola pikir untuk berkembang.

Kata Kunci: *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, Kepribadian Proaktif, *Growth Mindset*, Produktivitas Kerja.

The Influence of Person-Job Fit, Leadership Traits, and Proactive Personality on Work Productivity with Growth Mindset as a Moderator in Manufacturing Companies in Tangerang City

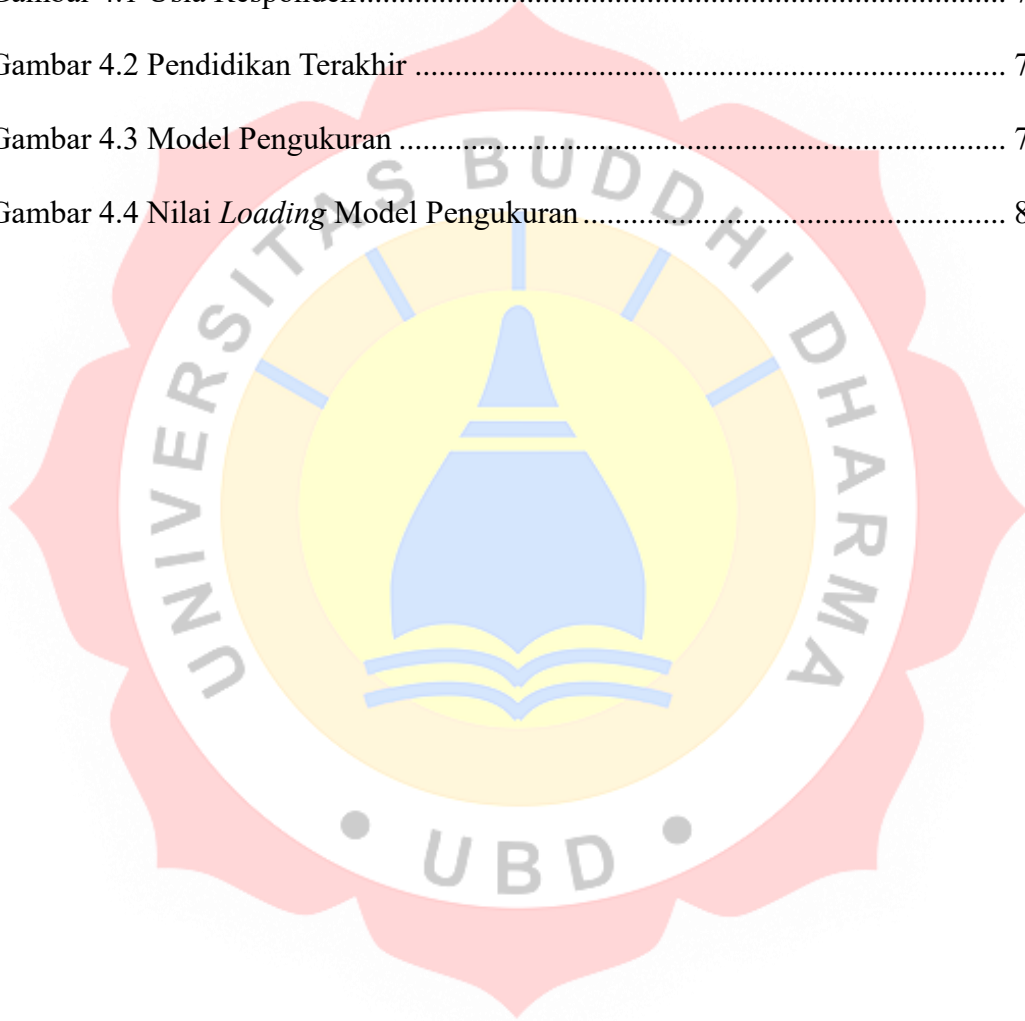
ABSTRACT

Work productivity is an important indicator of a company competitiveness and sustainability, particularly in the growing manufacturing sector in Tangerang City. This study aims to analyze the influence of Person-Job Fit, Leadership Traits, and proactive personality on work productivity, with Growth Mindset as a moderating variable. The approach used was quantitative with a survey method and structural equation modeling (SEM) analysis techniques. Respondents were 260 employees of a manufacturing company in Tangerang City as the study population. The results showed that Person-Job Fit, Leadership Traits, and proactive personality had a positive and significant effect on work productivity. However, Growth Mindset did not moderate the relationship between traditional leadership and work productivity. Nevertheless, Growth Mindset was proven to be able to positively moderate the relationship between Person-Job Fit and proactive personality on work productivity. These findings indicate that work productivity can be increased through job fit, proactive character, and a Growth Mindset possessed by an employee. This study contributes to the theory in strengthening Job Performance Theory by involving Growth Mindset as a moderating variable. Practically, the results of this study suggest that HR management should focus on improving individual job fit, developing a proactive personality, and an organizational culture that supports a Growth Mindset.

Keyword: Person-Job Fit, Leadership Traits, Proactive Personality, Growth Mindset, Work Productivity.

DAFTAR GAMBAR

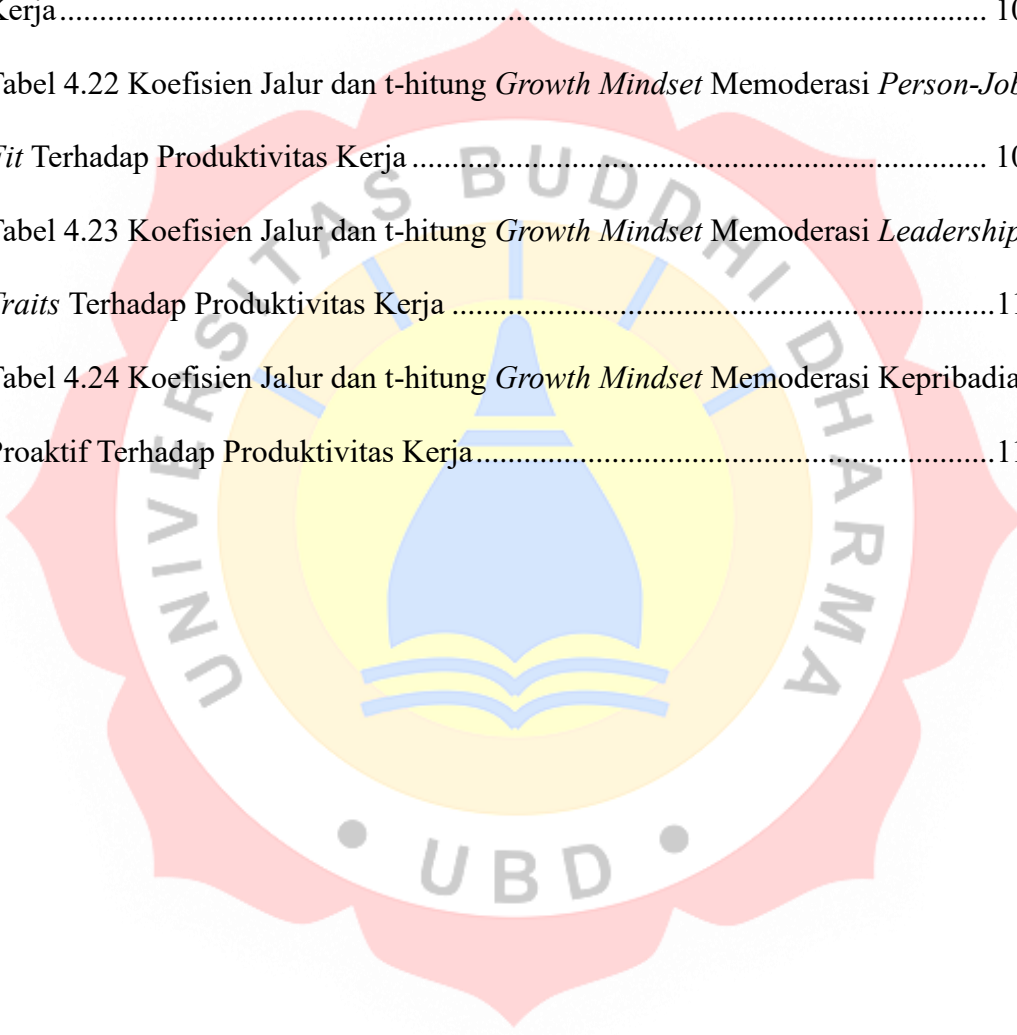
Gambar 1. 1 Perkembangan Sektor Manufaktur Kota Tangerang	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3.1 Model Penelitian	64
Gambar 4.1 Usia Responden.....	77
Gambar 4.2 Pendidikan Terakhir	78
Gambar 4.3 Model Pengukuran	79
Gambar 4.4 Nilai <i>Loading</i> Model Pengukuran.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (<i>State of the Art</i>)	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	64
Tabel 3.2 Skor Jawaban.....	69
Tabel 4.1 Kriteria Penilaian Indikator Pada Variabel.....	81
Tabel 4.2 Rekapitulasi Analisis Deskriptif <i>Person-Job Fit</i> (X1)	82
Tabel 4.3 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel <i>Leadership Traits</i> (X2).....	83
Tabel 4.4 Rekapitulasi Deskriptis Variabel Kepribadian Proaktif (X3)	84
Tabel 4.5 Rekapitulasi Deskriptif Variabel <i>Growth Mindset</i> (Z)	84
Tabel 4.6 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	85
Tabel 4.7 Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel <i>Person-Job Fit</i>	88
Tabel 4.8 Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel <i>Leadership Traits</i>	88
Tabel 4.9 Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel Kepribadian Proaktif	89
Tabel 4.10 Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel Produktivitas Kerja.....	90
Tabel 4.11 Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel <i>Growth Mindset</i>	91
Tabel 4.12 Nilai <i>Outer Loading</i>	91
Tabel 4.13 Nilai Uji Validitas Dikriminan Fornell-Larcker Criterion.....	93
Tabel 4.14 Nilai <i>Construct Reliability</i> dan <i>Validity</i>	94
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square</i> pada Variabel Z dan Y	96
Tabel 4.16 Nilai <i>Path Coefficients</i> terhadap variabel Y Produktivitas Kerja.....	98
Tabel 4.17 Nilai <i>Path Coefficients</i> terhadap variabel Y Produktivitas Kerja dengan variabel Pemoderasi Z <i>Growth Mindset</i>	100
Tabel 4.18 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Person-Job Fit</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	101

Tabel 4.19 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Leadership Traits</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	103
Tabel 4.20 Koefisien Jalur dan t-hitung Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja.....	105
Tabel 4.21 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Growth Mindset</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	106
Tabel 4.22 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Growth Mindset</i> Memoderasi <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Produktivitas Kerja	108
Tabel 4.23 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Growth Mindset</i> Memoderasi <i>Leadership Traits</i> Terhadap Produktivitas Kerja	110
Tabel 4.24 Koefisien Jalur dan t-hitung <i>Growth Mindset</i> Memoderasi Kepribadian Proaktif Terhadap Produktivitas Kerja.....	112



DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR ISI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Akademis/Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
1.7 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14

2.1	<i>Grand Theory</i>	14
2.2	<i>Person-Job Fit</i>	15
2.3	<i>Leadership Traits</i>	16
2.4	Kepribadian Proaktif	17
2.5	Produktivitas Kerja	18
2.6	<i>Growth Mindset</i>	20
2.7	Hasil Penelitian Sebelumnya	24
2.8	Kerangka Pemikiran	44
2.9	Pengembangan Hipotesis Penelitian	45
2.9.1	<i>Person-Job Fit</i> terhadap Produktivitas Kerja	45
2.9.2	<i>Leadership Traits</i> terhadap Produktivitas Kerja	47
2.9.3	Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja	48
2.9.4	<i>Growth Mindset</i> terhadap Produktivitas Kerja	49
2.9.5	<i>Growth Mindset</i> Memoderasi <i>Person-Job Fit</i>	51
2.9.6	<i>Growth Mindset</i> Memoderasi <i>Leadership Traits</i>	53
2.9.7	<i>Growth Mindset</i> terhadap Kepribadian Proaktif	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		57
3.1	Metode Penelitian	57
3.2	Teknik Pengumpulan Data	58
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	59
3.3.1	Populasi Penelitian	59

3.3.2	Sampel Penelitian.....	60
3.4	Model Penelitian.....	63
3.5	Operasionalisasi Variabel	64
3.6	Teknik Pengujian Data	67
3.6.1	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	67
3.6.2	Statistik Deskriptif	67
3.6.3	Uji Instrumen Penelitian	68
3.6.4	Alat Analisis Data	71
3.6.5	Uji Hipotesis	73
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	75
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	75
4.1.1	Profil Responden.....	76
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	78
4.2.1	Hasil Penelitian	79
4.2.2	Analisis Deskriptif	80
4.2.3	Evaluasi Outer Model (Uji Validitas).....	86
4.3	Uji Hipotesis.....	95
4.4	Pembahasan	101
4.4.1	Hubungan <i>Person-Job Fit</i> (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	101
4.4.2	Hubungan <i>Leadership Traits</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	103
4.4.3	Hubungan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja	105

4.4.4	Hubungan <i>Growth Mindset</i> terhadap Produktivitas Kerja	106
4.4.5	Hubungan <i>Growth Mindset</i> dapat Memperkuat <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	108
4.4.6	Hubungan <i>Growth Mindset</i> dapat Memperkuat <i>Leadership Traits</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	110
4.4.7	Hubungan <i>Growth Mindset</i> dapat Memperkuat Kepribadian Proaktif Terhadap Produktivitas Kerja.....	112
BAB V PENUTUP		115
5.1	Kesimpulan.....	115
5.2	Keterbatasan Penelitian	117
5.3	Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA		122
LAMPIRAN.....		135
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		142

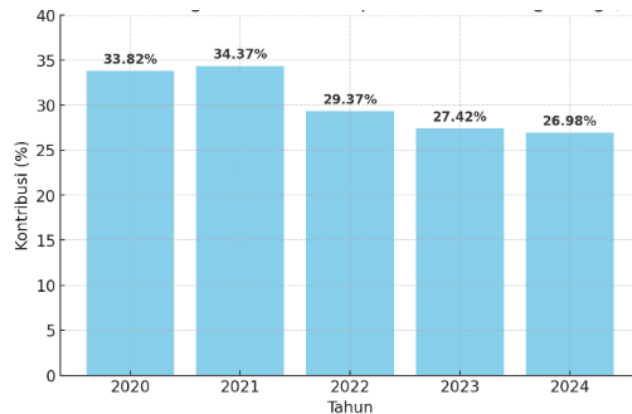
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produktivitas Kerja merupakan suatu indikator utama yang sangat berperan penting kepada keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan, terutama pada sektor manufaktur yang sangat berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia. Produktivitas Kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja (Hulu *et al.*, 2022). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan manufaktur, termasuk yang terdapat di Kota Tangerang adalah bagaimana meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Jetro (lembaga yang dibiayai dan didanai Pemerintah Jepang) menunjukkan bahwa produktivitas dari tenaga kerja nasional Indonesia, produktivitasnya masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, diungkapkan oleh Agus (18/09/24) (Kbr.id, 2023). Terjadi penurunan Produktivitas Kerja pada periode Januari sampai dengan Oktober tahun 2024, terdapat 211 kasus mogok kerja di Indonesia dengan total 28.197 orang tenaga kerja yang terlibat dan 225.576 jam kerja yang kehilangan akibat mogok kerja tersebut (kemnaker, 2024). Kejadian pada mogok kerja ini menunjukkan adanya sebuah masalah yang dapat memengaruhi kinerja serta Produktivitas Kerja, seperti adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja, kurangnya kesesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja, atau terlibatnya faktor-faktor lainnya. Selain itu, Kota Tangerang yang dikenal sebagai salah satu tempat manufaktur di Indonesia, sebuah data Badan Pusat Statistik (BPS) melihat adanya suatu perubahan dalam indeks industri manufaktur pada skala nasional.

Berdasarkan laporan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), kontribusi pada sektor manufaktur kota Tangerang terhadap PDRB Banten mengalami sebuah penurunan pertumbuhan yang terjadi pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.



Gambar 1. 1 Perkembangan Sektor Manufaktur Kota Tangerang

Dari keterangan pada gambar 1.1 perkembangan sektor manufaktur kota tangerang mengalami penurunan. Kontribusi lapangan pada sektor manufaktur terhadap RDRB Kota Tangerang secara keseluruhan menurun dari tahun 2021 yaitu sebesar 34,37%, pada tahun 2022 yaitu sebesar 29,36%, pada tahun 2023 yaitu sebesar 27,43% dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan menjadi 26,98%. Hal tersebut menimbulkan beberapa pertanyaan mengenai faktor apa saja yang dapat memengaruhi Produktivitas Kerja pada wilayah daerah Kota Tangerang dan bagaimana cara untuk meningkatkan Produktivitas Kerja di tengah persaingan global yang dinamis serta perkembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian faktor apa saja yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pada sektor manufaktur di daerah Kota Tangerang.

Menurut penelitian Widyana & Bagia. (2022), menyatakan *Person-Job Fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan

pengaruh sebesar 40,60%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga menurut Sayuga *et al.* (2024), menyatakan bahwa *Person-Job Fit* salah satu bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, *Person-Job Fit* memiliki nilai paling besar di antara variabel bebas yang lain sehingga variabel *Person-Job Fit* adalah variabel yang mendominasi korelasi antara variabel independen dengan variabel terikat. Hal tersebut diperkuat menurut Rifqi & Ningsih (2022), bahwa Produktivitas Kerja meningkat apabila didominasi *Person-Job Fit* oleh nilai-nilai dari kelebihan individu tersebut, hasil dari penelitian tersebut menyatakan *Person-Job Fit* memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain, artinya *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut penelitian A. Anindita. (2019), menyatakan bahwa dari hasil pengujian diketahui *Person-Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hasil perbedaan riset terdahulu dari variabel tersebut, maka hal tersebut menandakan bahwa tidak semua *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil bukti penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan (gap) dalam penelitian mengenai pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini masih perlu untuk dilakukan.

Menurut penelitian Mubarak *et al.* (2023), menyatakan bahwa *Leadership Traits* mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% merupakan variabel lain, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Leadership Traits* terhadap

Produktivitas Kerja. Demikian juga menurut Azizah *et al.* (2023), menyatakan bahwa *Leadership Traits* merupakan bagian salah satu yang tidak terpisahkan dari upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, karena peran dari *Leadership Traits* dalam sebuah kesuksesan perusahaan sekitar 66,8% dari Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh faktor *Leadership Traits*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership Traits* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sementara itu, menurut Puspita *et al.* (2020), menyatakan bahwa *Leadership Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan memberikan kontribusi sebesar 65,5% sedangkan 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut diperkuat menurut Nababan *et al.* (2023), menyatakan bahwa Produktivitas Kerja dapat meningkat apabila adanya *Leadership Traits* yang bisa ditata dengan baik, pada penelitian tersebut peran dari *Leadership Traits* memberikan kontribusi senilai 80,5% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan 19,5% ditentukan oleh faktor eksternal lainnya. Dengan hasil penelitian *Leadership Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Namun menurut penelitian Hafiz & Soleha (2023), menyatakan bahwa *Leadership Traits* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil bukti penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan (gap) dalam penelitian mengenai pengaruh *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini masih perlu dilakukan.

Menurut penelitian Sukmajati & Suharnomo (2020), menyatakan Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Demikian juga menurut Aryaningtyas (2019), menyatakan bahwa Kepribadian Proaktif merupakan bagian penting dan perlu mendapat perhatian,

karena karyawan dengan Kepribadian Proaktif memiliki kesediaan untuk terlibat dalam mengambil inisiatif dan mengidentifikasi masalah serta memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kepribadian Proaktif memberikan kontribusi sebesar 25,3% terhadap Produktivitas Kerja dengan hasil penelitian Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut diperkuat menurut Nuraini & Irma (2020), menyatakan bahwa tingkat dari Produktivitas Kerja dapat meningkat apabila adanya Kepribadian Proaktif yang bisa ditata dengan baik, pada penelitian tersebut peran dari Kepribadian Proaktif dapat memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap Produktivitas Kerja. Dengan hasil penelitian tersebut Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, menurut Juliati & Lukiyana (2021), menyatakan Kepribadian Proaktif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hasil perbedaan riset terdahulu dari variabel tersebut, maka hal tersebut menandakan bahwa tidak semua *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil bukti penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan (gap) dalam penelitian mengenai pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini masih perlu untuk dilakukan.

Menurut penelitian Yana & Adji (2023), menyatakan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, seorang karyawan yang memiliki *Growth Mindset* percaya dengan keyakinan bahwa kemampuan yang sudah mereka miliki dapat terus dikembangkan. Hal tersebut diperkuat menurut Purnamaningsih *et al.* (2023), menyatakan bahwa produktivitas dapat meningkat

dengan adanya pengelolaan pelatihan yang efektif dan mengembangkan *Growth Mindset* untuk mendapatkan Produktivitas Kerja yang jauh lebih baik. Hasil penelitian tersebut *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yana & Adji (2023) dan Purnamaningsih *et al.* (2023) *Growth Mindset* mencerminkan sebuah keyakinan individu bahwa kemampuan dan keterampilan dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu melalui usaha dan pembelajaran. Oleh karena itu, peneliti menempatkan *Growth Mindset* sebagai variabel pemoderasi dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menggali bagaimana interaksi antara *Growth Mindset* dengan variabel *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif dapat memengaruhi Produktivitas Kerja. Ketika seorang karyawan yang memiliki *Growth Mindset*, mereka cenderung lebih terbuka terhadap tantangan baru dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus berkembang. Dengan demikian, sinergi antara *Growth Mindset* dengan variabel *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Berdasarkan dari peneliti terdahulu faktor dari Produktivitas Kerja meliputi adanya *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif dari karyawan itu sendiri. *Person-Job Fit* mengacu kepada sejauh mana kecocokan antara sebuah kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan nilai-nilai individu itu sendiri dengan ketentuan pekerjaan yang ada. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dengan pekerjaannya akan cenderung termotivasi serta mampu untuk bekerja secara efisien, serta berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *Leadership Traits* dapat memberikan kontribusi

sebesar 65,5% terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai, sementara itu sisanya dipengaruhi dengan berbagai variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini Puspita *et al.* (2020). Ini menandakan bahwa *Leadership Traits* dapat meningkatkan Produktivitas Kerja. Menurut Nuraini & Irma (2020), Kepribadian Proaktif juga dapat memberikan kontribusi baik secara keterlibatan langsung dengan pekerjaan. Individu dengan Kepribadian Proaktif cenderung memiliki kontribusi yang aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Bai *et al.* (2022), Kepribadian Proaktif memberikan pengaruh Produktivitas Kerja karena individu tersebut cenderung memiliki inisiatif untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar, seorang karyawan dengan Kepribadian Proaktif cenderung memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menjadikan salah satu faktor penting dalam meningkatkan sebuah Produktivitas Kerja di sektor manufaktur.

Namun, beberapa faktor-faktor tersebut telah diketahui efektivitasnya, dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di sebuah perusahaan manufaktur Kota Tangerang masih belum banyak dieksplorasi. Salah satu hal yang sering diabaikan adalah peran dari *Growth Mindset*, yaitu sebuah keyakinan bahwa kemampuan dan keterampilan dapat berkembang dengan cara melalui usaha dan pembelajaran yang terus berkelanjutan. *Growth Mindset* dapat memoderasi suatu hubungan antara faktor-faktor seperti *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi Produktivitas Kerja, seperti *Person-Job Fit*, *Leadership*

Traits, dan Kepribadian Proaktif, tetapi masih terdapat kekurangan dalam mengkaji pengaruh dari ketiga kombinasi faktor tersebut terhadap Produktivitas Kerja.

Maka dari itu, penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pada faktor utama dalam menentukan daya saing dari perusahaan, terutama di dalam industri manufaktur yang merupakan sektor bagai perekonomian Indonesia. Berdasarkan data yang peneliti kumpulkan, ketidakpuasan kerja seperti yang tercermin dalam kasus mogok kerja, masih menjadikan sebuah kendala untuk mencapai produktivitas yang optimal. Selain itu, dengan meningkatkan tenaga kerja yang lebih adaptif dan inovatif pemahaman tentang bagaimana *Growth Mindset* dapat memoderasi beberapa faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja menjadi sangat relevan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Produktivitas Kerja pada sektor manufaktur di daerah Kota Tangerang, menghadapi sebuah tentang yang dapat memengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang ada, Kota Tangerang masih memiliki masalah terkait rendahnya Produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif. Selain itu, terjadinya sebuah fenomena mogok kerja yang cukup tinggi menunjukkan terindikasinya tidak puasan, ketidakcocokan antar karyawan, serta lingkungan kerja yang dapat berdampak langsung terhadap penurunan Produktivitas Kerja. Maka

dari itu peneliti mempertimbangkan salah satu faktor yaitu, bagaimana *Growth Mindset* dapat memoderasi sebuah hubungan antara beberapa faktor tersebut dengan Produktivitas Kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Tangerang.
2. Penelitian ini membatasi pengukuran *Person-Job Fit* hanya pada kesesuaian kemampuan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kebutuhan dan kesesuaian keinginan. Faktor lainnya akan dikesampingkan oleh peneliti.
3. Penelitian ini membatasi pengukuran *Leadership Traits* hanya pada evaluasi diri, narsisme, kebutuhan akan prestasi, dan kecenderungan resiko. Faktor lainnya akan dikesampingkan oleh peneliti.
4. Peneliti akan mengukur Kepribadian Proaktif berdasarkan sejauh mana kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan dan bertahan dalam pekerjaan dan membawa perubahan. Peneliti akan melihat sifat-sifat yang berhubungan dengan perubahan positif dari tempat kerja.
5. Penelitian ini melihat bagaimana sebuah *Growth Mindset* dapat memoderasi sebuah hubungan antar *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif dengan Produktivitas Kerja. Faktor lainnya akan dikesampingkan oleh peneliti.

6. Pada Produktivitas Kerja di dalam penelitian ini lebih berfokus pada output karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas kerja, serta efisiensi waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Kota Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh dari *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Kota Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh dari Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Kota Tangerang?
4. Bagaimana pengaruh dari *Person-Job Fit* terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan di Kota Tangerang?
5. Bagaimana pengaruh dari *Leadership Traits* terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan di Kota Tangerang?
6. Bagaimana pengaruh dari Kepribadian Proaktif terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan di Kota Tangerang?
7. Bagaimana pengaruh dari *Person-Job Fit*, *Leadership Traits* dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* pada perusahaan manufaktur di Kota Tangerang sebagai pemoderasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership Traits* terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Growth Mindset* pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Job Fit*, *Leadership Traits* dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja dengan *Growth Mindset* pada perusahaan manufaktur di Daerah Kota Tangerang sebagai pemoderasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1.6.1 Manfaat Akademis/Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang Produktivitas Kerja, terutama pada sektor manufaktur, dengan melihat bagaimana indikator

kemampuan, pencapaian kerja yang maksimal, etos kerja dan pengembangan diri. Ini menunjukkan gambaran bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan pendekatan psikologis untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Manager HRD Perusahaan

Dengan menerapkan hasil dari penelitian yang mengaitkan sebuah variabel *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja, maka perusahaan bisa merancang sebuah kebijakan yang lebih mendukung kinerja tinggi di tempat kerja. Pada pengaruh *Growth Mindset* sebagai pemoderasi dapat meningkatkan ketahanan dan komitmen karyawan, yang berujung pada peningkatan Produktivitas Kerja.

b. Karyawan Perusahaan

Karyawan dapat lebih memahami tentang sebuah pentingnya kecocokan antara keterampilan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat membantu mereka untuk menemukan area untuk terus berkembang dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan minat maka mereka cenderung lebih merasa puas dan termotivasi.

c. Penelitian Lain

Peneliti lain dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas lagi pada sektor industri lainnya. Penelitian ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih dalam lagi bagaimana sebuah *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif dapat saling berinteraksi dalam berbagai konteks industri ataupun organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun susunan penulisan tesis ini terdiri dari tiga bab dan setiap bab terdiri atas beberapa sub bab. Penulisan ini dibuat dengan tujuan agar dapat lebih mudah dimengerti, adapun sistematika dalam penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini, penulis menguraikan penjelasan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang landasan teori yang berisikan tentang pembahasan pengertian dari *Person-Job Fit*, *Leadership Trait*, dan Kepribadian Proaktif, *Growth Mindset*, Produktivitas Kerja. Serta menelaah penelitian yang berisikan tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tesis ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini, penulis menjelaskan tentang metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, objek penelitian, model penelitian, operasionalisasi variabel, dan teknik pengujian data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory* yang mengatakan bahwa “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Colquitt *et al.* (2008). Teori ini menekankan bahwa esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Dari penjelasan teori tersebut yang mendasari penulis memilih variabel *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif sebagai faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja, sebagai variabel independen yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Selain itu, peneliti menggunakan variabel *Growth Mindset* sebagai variabel pemoderasi untuk memperkuat hubungan-hubungan antar variabel tersebut. Individu yang memiliki *Growth Mindset* tidak hanya lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga lebih cenderung untuk meningkatkan performa mereka meskipun menghadapi sebuah tantangan. Perusahaan manufaktur di Kota Tangerang yang memiliki pencapaian *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, dan Kepribadian Proaktif serta adanya *Growth Mindset*, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

2.2 *Person-Job Fit*

a. Definisi *Person-Job Fit*

Person-Job Fit (PJF) adalah penilaian individu tentang kesesuaian kemampuan karyawan dengan tuntutan pada pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan (Widyastuti & Ratnaningsih (2018). Menurut Cable & DeRue (2002), *Person-Job Fit* diartikan sebagai kecocokan yang menggambarkan adanya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-Job Fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Berdasarkan definisi serta penjelasan *Person-Job Fit* menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Person-Job Fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan sebuah tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan itu sendiri.

b. Indikator *Person-Job Fit*

Menurut Widodo *et al.* (2020), *Person-Job Fit* merupakan kesesuaian antara persyaratan pekerjaan termasuk dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan kualitas yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. *Person-Job Fit* mempunyai empat indikator yaitu kesesuaian kebutuhan, kesesuaian kemampuan, kesesuaian pengalaman, dan kesesuaian tuntutan pekerjaan

2.3 Leadership Traits

a. Definisi *Leadership Traits* (ciri-ciri kepemimpinan)

Leadership Traits adalah ciri-ciri atau karakteristik yang memungkinkan pemimpin memengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Robert *et al.*, 1994). *Leadership Traits* merupakan ciri-ciri atau karakteristik yang dianggap suatu hal yang penting untuk *leadership* yang lebih efektif untuk membangun interaksi pemimpin dan anggota tim (Aliekperova & Aliekperov, 2023). *Leadership Traits* menunjukkan kemampuan dalam membimbing kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang berkualitas, bertindak agresif dan mampu berkomunikasi secara efektif. Keterampilan yang dimiliki pemimpin harus dikembangkan dalam diri sendiri kemudian digabungkan dengan sebuah pendekatan sifat.

Berdasarkan definisi serta penjelasan *Leadership Traits* menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Leadership Traits* sebuah proses yang menunjukkan kemampuan memengaruhi pemimpin dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan dari tim ataupun organisasi, dan mampu untuk berkomunikasi secara efektif.

b. *Leadership Theory* (teori kepemimpinan)

Menurut Kotter (1996), kepemimpinan adalah serangkaian proses yang menciptakan visi masa depan, untuk menyelaraskan dengan visi tersebut, dan memotivasi untuk mengatasi hambatan demi mewujudkan perubahan yang berarti. Perubahan yang berhasil dalam sebuah organisasi didorong oleh kepemimpinan sebesar (70-90 %) sementara manajemen sebesar (10-30 %). Menurut (Syahril, 2019), kepemimpinan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi,

misi, dan tugas, atau tujuan-tujuan yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu

Berdasarkan definisi teori kepemimpinan oleh para ahli, dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan proses untuk mencapai visi, misi, dan tugas demi mewujudkan perubahan yang berarti.

c. Indikator *Leadership Traits*

Menurut Mai *et al.* (2022), *Leadership Traits* adalah karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat memengaruhi sebuah proses pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan tim ataupun organisasi. *Leadership Traits* mempunyai enam indikator yaitu harga diri, superioritas diri, motivasi untuk berhasil, kebutuhan akan tantangan, kesiapan mengambil peluang berisiko, dan tidak takut gagal.

2.4 Kepribadian Proaktif

a. Definisi Kepribadian Proaktif

Kepribadian Proaktif didefinisikan sebagai kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku proaktif (Bateman & Crant, 1993). Perilaku proaktif merupakan tindakan mengambil inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik (Crant, 2000). Individu yang memiliki Kepribadian Proaktif dapat mengubah lingkungannya agar sesuai dengan dirinya dan kebutuhannya, hingga individu yang memiliki Kepribadian Proaktif akan lebih cenderung siap dalam mengatasi permasalahan karier terutama dalam masa transisi, dibandingkan dengan seseorang yang secara individu tidak memiliki karakteristik Kepribadian Proaktif cenderung merasa sulit dalam mengatasi permasalahan (Susilowati *et al.*, 2021). Seseorang individu yang proaktif dapat mengubah lingkungannya melalui proses terlibat aktif dalam menunjukkan sebuah

inisiatif, guna untuk mengidentifikasi kesempatan tersebut dan relatif tidak terpaksa pada situasi (Windiarsih & Etikariena, 2017).

Berdasarkan definisi serta penjelasan Kepribadian Proaktif menurut para ahli, dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki Kepribadian Proaktif memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja, kemampuan individu yang memiliki Kepribadian Proaktif cenderung lebih aktif dalam menunjukkan inisiatif dan kreatif dalam mengatasi masalah.

b. Indikator Kepribadian Proaktif

Menurut Susilowati *et al.* (2021), Kepribadian Proaktif adalah inisiatif untuk membuat perubahan dalam sebuah lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, untuk meningkatkan kinerja, dan membuat hal yang baru. Indikator dari Kepribadian Proaktif yaitu kemampuan melihat peluang, bertindak tanpa menunggu instruksi, berani mengambil keputusan untuk mencapai tujuan, tetap konsisten dalam menghadapi tantangan, menciptakan inovasi dan perubahan positif

2.5 Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi ketertarikan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan Produktivitas Kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Menurut Setya (2018), Produktivitas Kerja merupakan alat ukur sejauh mana sumber daya organisasi yang diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan cara mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Kemampuan dalam Produktivitas Kerja terlihat dari karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan

dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat (Setiawan & Nuridin, 2021).

Produktivitas Kerja pada dasarnya merupakan ukuran penting dalam menilai pencapaian seorang karyawan di tempat kerja. Namun, dalam berbagai literatur yang tersaji dan penelitian terdahulu, istilah yang lebih banyak digunakan adalah “produktivitas karyawan” atau bahkan “kinerja karyawan”. Walaupun terdapat perbedaan istilah, pada dasarnya konsep yang dimaksud sama, yaitu kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Sukardi, 2021) (Setiawan & Nuridin, (2021).

Berdasarkan definisi serta penjelasan Produktivitas Kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja salah satu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil titik maksimal dari pekerjaannya tersebut. Sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati *et al.* (2021), diidentifikasi terhadap empat indikator Produktivitas Kerja: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja.

1. Kuantitas Kerja

Suatu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan. Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan dengan jumlah target yang ditentukan dicapainya.

2. Kualitas Kerja

Merupakan mutu kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, mutu ini memenuhi spesifikasi unsur materi produk atau jasa yang dihasilkan. Selain itu, karyawan mengerjakan tugas mengikuti teknis kerja, standar operasional prosedur diikuti.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah diberikan. Dan memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapatkan output kerja yang sesuai.

4. Semangat Kerja dan Disiplin Kerja

Menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan sebuah perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan. Sehingga disiplin kerja berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor.

2.6 *Growth Mindset*

a. *Definisi Growth Mindset*

Growth Mindset didefinisikan sebagai suatu pola pikir yang meyakini bahwa kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan seseorang bukanlah sesuatu yang statis atau bawaan sejak lahir, melainkan dapat terus berkembang dengan melalui usaha, latihan, dan pembelajaran yang berkesinambungan (Dweck, 2006) & (Dweck & Yeager, 2019). Individu dengan *Growth Mindset* percaya bahwa kegagalan bukanlah tanda ketidakmampuan, melainkan kesempatan untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki pemikiran *Growth Mindset* cenderung lebih terbuka terhadap tantangan, tidak mudah menyerah ketika

menghadapi hambatan, serta termotivasi untuk mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan

Sebaliknya, jika individu dengan *fixed mindset* menganggap bahwa kecerdasan dan kemampuan bersifat tetap sehingga mereka lebih rentan menghindari tantangan, cepat menyerah, dan sulit menerima kritik. Perbedaan dari pola pikir ini menghasilkan perbedaan perilaku kerja. Karyawan dengan *Growth Mindset* lebih berorientasi pada proses belajar dan pengembangan diri, sementara karyawan dengan *fixed mindset* lebih berfokus pada pembuktian kemampuan semata.

Dalam konteks organisasi, *Growth Mindset* memiliki peranan penting karena dapat membentuk perilaku kerja yang adaptif, resilien, dan inovatif. Karyawan yang memiliki *Growth Mindset* akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, aktif mencari solusi, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian Yana & Adji (2023) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *Growth Mindset* lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan yakin dapat terus mengembangkannya, sehingga berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja.

Sedangkan menurut Macnamara & Burgoyne (2022), *Growth Mindset* juga dikenal sebagai pola pikir yang terus berkembang, mengacu pada keyakinan bahwa kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan seseorang dapat berkembang dan ditingkatkan melalui upaya, latihan, dan pengalaman. Seseorang yang memiliki *Growth Mindset* percaya bahwa kemampuan yang mereka miliki tidaklah tetap ataupun terbatas, melainkan dapat terus ditingkatkan melalui dedikasi, ketekunan, dan kesediaan untuk belajar dari kesalahan.

Selain itu, *Growth Mindset* juga membantu menciptakan budaya kerja yang sehat. Ketika organisasi mendorong pola pikir berkembang, karyawan akan lebih menghargai proses pembelajaran, berani mengambil risiko terukur, serta mampu belajar dari kesalahan. Dengan demikian, *Growth Mindset* bukan hanya bermanfaat pada individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi serta penjelasan *Growth Mindset* menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Growth Mindset* adalah keyakinan kemampuan, kecerdasan dan kualitas individu dapat terus berkembang.

b. Manfaat *Growth Mindset*

Terdapat beberapa manfaat dari *Growth Mindset* itu sendiri menurut Sumantri *et al.* (2023):

1. Menyadari bahwa kegagalan bukanlah suatu hasil yang mutlak. Pemikiran tersebut terbentuk karena memiliki *Growth Mindset*, kita bisa menyadari bahwa bagian paling penting dalam melakukan sesuatu adalah prosesnya. Dari situ kita bisa banyak belajar bahwa proses yang akhirnya akan mengantarkan kita pada kesuksesan.
2. Melihat masalah sebagai sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Pemikiran tersebut terbentuk karena memiliki *Growth Mindset*, kita bisa melihat masalah sebagai sebuah tantangan yang memiliki pemecahan dan bukan rintangan yang tidak dapat diselesaikan. Permasalahan yang muncul akan menjadi tantangan bagi kita untuk dapat mengasah kemampuan berpikir kritis, analitis dan optimis yang membuat kita mampu untuk menyelesaikan permasalahan.

3. Menjadi lebih produktif karena pola pikir *Growth Mindset* adalah kemampuan dan bakat merupakan sesuatu yang selalu bisa dikembangkan. Mengembangkan kedua hal ini tentu menuntut kita untuk mengeksplorasi berbagai hal.

c. Ciri-ciri *Growth Mindset*

Ciri-ciri seseorang dengan *Growth Mindset* menurut Pratiwi *et al.* (2020):

1. Memiliki keyakinan intelegensi, bakat, dan sifat bukan merupakan fungsi dari hereditas/keturunan.
2. Menerima tantangan dan bersungguh-sungguh menjalankannya.
3. Tetap berpandangan ke depan meskipun mengalami kegagalan.
4. Berpandangan positif terhadap usaha belajar dari kritik.
5. Menemukan pelajaran dan mendapatkan inspirasi dari kesuksesan orang lain.

d. Indikator *Growth Mindset*

Berdasarkan Menurut Yana & Adji (2023), diidentifikasi terhadap lima indikator *Growth Mindset* yaitu, kecerdasan bukan sifat bawaan, menerima tantangan dan bekerja keras, melihat kegagalan sebagai pelajaran, percaya bahwa usaha membuahkan hasil, dan belajar dari kritik serta saran.

2.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (*State of the Art*)

No.	Penulis	Variabel	Metode Penelitian	Hasil / Temuan
1	Widyana & Bagia, (2022)	X1 : <i>Person-Job Fit</i> X2 :Kepuasan Kerja Y :Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis statistik Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) dengan total sampel sebanyak 133 dari divisi perusahaan komersial	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Person-Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu <i>Person-Job Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Indra Candra
2	Viryananta & Prawitowati, (2024)	X1 : <i>Person-Job Fit</i> Y :Kinerja Z1 :Komitmen Organisasi Z2 :Perilaku Kewargaan Organisasi	Penelitian ini menggunakan <i>partial least square structural equation modelling</i> (PLS-SEM) dengan melibatkan sebanyak 127 karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat <i>Person-Job Fit</i> , komitmen organisasi dan perilaku kinerja karyawan

				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat <i>Person-Job Fit</i> , semakin baik kinerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi, semakin baik kinerja karyawan, semakin baik perilaku kewargaan organisasi, semakin baik juga kinerja karyawan.
3	Djalupi <i>et al.</i> (2023)	X1 :Gaya Kepemimpinan X2 :Kompensasi X3 :Stres Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan PT. PLN UP3 Palopo	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa bagaimanapun gaya

				kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan di perusahaan khususnya pada PT.PLN UP3 Palopo, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4	Sukmajati & Suharnomo, (2020)	X1 :Kepribadian Proaktif Y :Kepuasan Karir dan Kinerja Karyawan Z :Kreativitas Karyawan	Penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan jumlah 110 responden	Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil hipotesis, bahwa Kepribadian Proaktif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
5	Yana & Adji, (2023)	X1 :Lingkungan Kerja Z : <i>Growth Mindset</i>	Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hal

		Y : Kinerja Karyawan	teknik pengumpulan data kuesioner dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dengan menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan.	yang menarik, ketika <i>Growth Mindset</i> berkembang telah diterapkan di tempat kerja, karyawan yang sebelumnya melakukan pekerjaannya dengan sedikit kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri, sekarang dapat melakukannya dengan keyakinan bahwa kemampuan yang sudah mereka miliki dapat terus dikembangkan.
6	Pranoto, (2020)	X : Kepribadian Proaktif M1 : <i>Growth Mindset</i> M2 : Kepemimpinan transformasional Y : Work Engagementt	Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dengan	Temuan, Kepribadian Proaktif, <i>Growth Mindset</i> dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

			menggunakan sampel sebanyak 67 karyawan.	signifikan terhadap work Engagementt, <i>Growth Mindset</i> dan kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap work Engagementt.
7.	Saputri & Ratno, (2023)	X1 : Employee Competence X2 : Democratic Leadership X3 : Religiusitas X4 : <i>Person-Job Fit</i> Y : Produktivitas Kerja	Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif. Populasi yang dijadikan pada penelitian ini adalah karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. Karyawan yang ada di produksi berjumlah 63 orang. Dan peneliti mengambil sampel sebanyak 63 orang.	Employee Competence secara positif dan signifikan memengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, Democratic Leadership secara positif dan signifikan memengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, Religiusitas secara positif dan signifikan memengaruhi

				<p>Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, <i>Person-Job Fit</i> secara negatif dan signifikan memengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, dan <i>Person-Job Fit</i> secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.</p>
8	Saifuddin, (2022)	<p>X1 : <i>Person-Job Fit</i> X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Metode Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Baitul Maal Hidayatullah</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) <i>Person-Job Fit</i> memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. (2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung</p>

			dengan mengambil sampel sebanyak 90 orang	terhadap Kinerja pegawai berpengaruh signifikan. (3) <i>Person-Job Fit</i> dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai berpengaruh signifikan
9	Lubis & Nasution, (2024)	X : <i>Person-Job Fit</i> Y : employee performance M1 : work life balance M2 : job involvement	Penelitian ini, menggunakan Pendekatan kuantitative. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT. TELKOM witel Medan.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa <i>Person-Job Fit</i> dan work life balance tidak berpengaruh, pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan job involvement adalah berpengaruh signifikan. Work life balance dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. Job involvement dan employee performance

				<p>adalah berpengaruh positif dan signifikan. <i>Person-Job Fit</i> dan employee performance adalah berpengaruh positif dan signifikan. <i>Person-Job Fit</i> dan employee performance dimediasi work life balance adalah tidak berpengaruh atau tidak memediasi. Sedangkan <i>Person-Job Fit</i> dan employee performance dimediasi job involvement adalah berpengaruh positif dan signifikan.</p>
10	Kartika & Chalimah, (2024)	X1 : Person Job Fit X2 : InnovativeWork Behavior X3: Work Engagementt	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 93 orang responden	Person Job Fit, InnovativeWork Behavior, Work Engagement, dan

		Y : Employee Performance		Employee Performance berpengaruh positif dan signifikan
11	Salsabila <i>et al.</i> (2024)	X1 : Job Crafting X2 : <i>Person-Job Fit</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Work Engagement	Penelitian menggunakan metode eksplanatori kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 180 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Crafting dan <i>Person-Job Fit</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap Work Engagement dan kinerja.
12	Agustina <i>et al.</i> (2024)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komitmen Organisasi X3 : <i>Person-Job Fit</i> Y : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Objek penelitian merupakan salah satu industri mebel yang ada di Jepara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi dengan jumlah 105 orang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat; (2) Variabel

				<p>komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja pegawai, yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.</p> <p>(3) Variabel <i>Person-Job Fit</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>
13	Pransiska et al. (2024)	<p>X1 : Semangat Kerja</p> <p>X2 : Kedisiplinan Kerja</p> <p>X3 : <i>Person-Job Fit</i></p> <p>Y : Produktivitas Karyawan</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada 51 responden</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja secara signifikan memperkuat produktivitas karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja dan <i>Person-Job Fit</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Akan tetapi, secara kolektif ketiga</p>

				variabel tersebut bersama sama memengaruhi produktivitas karyawan
14	Sayuga <i>et al.</i> (2024)	X1 : <i>Person-Job Fit</i> X2 : <i>Person-Organization Fit</i> Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanasi/hubungan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 225 responden.	Hasil dari penelitian ini melalui metode regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel <i>Person-Job Fit</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana indikator yang paling berpengaruh adalah demand- abilities fit. Sedangkan variabel personorganization fit juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai indikator yang berkontribusi

				<p>paling besar adalah kesesuaian tujuan dengan deskripsi tugas yang diterimanya. Secara simultan variabel <i>Person-Job Fit</i> dan <i>person-organization fit</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa hubungan linier positif antara <i>Person-Job Fit</i> dan <i>person organization fit</i> pada peningkatan kinerja utamanya pada indikator komitmen kerja.</p>
15	Puspitasari <i>et al.</i> (2024)	X : Growth Mainset Y : Career adaptability	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian causalitas research non experimental.	<i>Growth Mindset</i> memiliki peran yang memengaruhi career adaptability mahasiswa di Jawa Barat.

			<p>Responden penelitian berjumlah 119 orang mahasiswa dari beberapa universitas yang ada di Jawa Barat</p>	<p>Career adaptability merupakan sumber daya yang penting yang akan membantu individu dalam mempersiapkan diri menghadapi mereka masuk ke dunia kerja</p>
16	Mahidhika & Fathiyah, (2022)	<p>X : Growth Mainset Y : Perilaku Kepemimpinan</p>	<p>Dari hasil kuesioner yang dikumpulkan sebanyak 112 mahasiswa. Data dianalisis menggunakan korelasi <i>product moment</i> dari <i>pearson</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara <i>Growth Mindset</i> dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Mahasiswa dengan <i>Growth Mindset</i> tinggi akan lebih sering menunjukkan perilaku kepemimpinan. Sebaliknya, semakin tinggi</p>

				<p>perilaku kepemimpinan semakin tinggi <i>Growth Mindset</i> yang dimiliki pemimpin tersebut</p>
17	Suriyanti, (2020)	<p>X1 : pola pikir (mindset) X2 : Penilaian kerja X3 : kepemimpinan Y : kinerja pegawai</p>	<p>Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan yang berjumlah 31 orang responden. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan aplikasi SPSS analisis regresi berganda.</p>	<p>Pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa pola pikir (mindset), penilaian kerja dan pola kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja ASN. Pengujian hipotesis kedua diketahui pula bahwa variabel pola pikir (mindset), penilaian kerja dan pola kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Batu Mandi Kabupaten Balangan dan</p>

				pada pengujian hipotesis ketiga diketahui variabel pola pikir (mindset) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Batu Mandi Kabupaten Balangan
18	Lestari <i>et al.</i> (2024)	X : <i>Growth Mindset</i> Y : <i>Some Fixed Idea</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan korelasional. Sebanyak 97 partisipan berpartisipasi dalam penelitian ini.	Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 66% partisipan menunjukkan <i>Growth Mindset with some fixed idea</i> . Artinya, masih terdapat beberapa keyakinan pada partisipan bahwa intelegensi merupakan sesuatu hal yang tidak dapat berubah seutuhnya. Selain itu, mahasiswa laki-laki diketahui cenderung

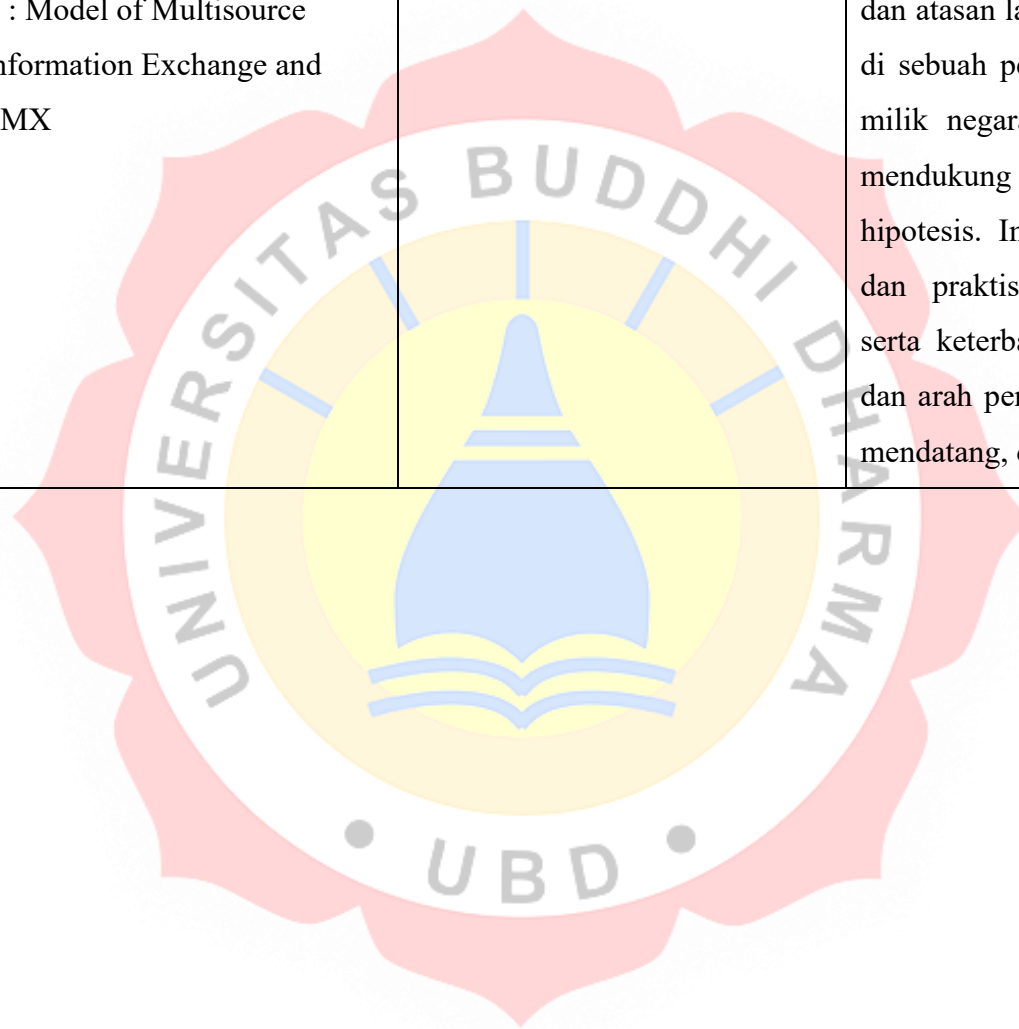
				memiliki <i>Growth Mindset</i> dibandingkan mahasiswa perempuan
19	Dwi <i>et al.</i> (2024)	X1 : Transformational Leadership X2 : Kepribadian Proaktif, X3 : Work Environment Y :Innovative Work Behavior	Banyaknya populasi adalah 100 karyawan dan diambil sampel sebanyak 100 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior.
20	Kusumah & Sucipto, (2023)	X1 : Kepribadian Proaktif X2 : Panggilan Karir Y : Kinerja Z : Job Crafting	Data dikumpulkan melalui survei kuesioner, dan sampel diperoleh dari perusahaan di Kabupaten Bekasi. Responden adalah karyawan penuh waktu di berbagai perusahaan, termasuk milik negara, swasta,	epribadian proaktif dan panggilan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Kedua, mengenai pengaruh Kepribadian Proaktif dan

			dan asing atau usaha patungan sebanyak 95 karyawan	panggilan karir pada kinerja pekerjaan, kerajinan pekerjaan karyawan memainkan peran mediasi penuh, dan efek dari dua jalur berbeda secara signifikan.
21	Aurellia <i>et al.</i> (2024)	X : <i>Growth Mindset</i> Y : Employee Resilience	Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan analisisnya pada data angka yang diolah secara statistik. Sampel yang digunakan adalah 87 karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada karyawan di unit Foods PT X, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh <i>Growth Mindset</i> terhadap employee signifikansi sehingga hipotesis pada penelitian ini Ha diterima dan H0 ditolak
22	Afandi <i>et al.</i> (2022)	X1 : Kepemimpinan Autentik X2 : <i>Person-Job Fit</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan

		Y : Turnover Intention	Sampel penelitian ini adalah 93 karyawan generasi z bagian struktural sewing di sebuah perusahaan tekstil. Penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda	signifikan antara kepemimpinan autentik dan <i>Person-Job Fit</i> .
23	Rahman & Subarkah, (2022)	X : Proactive Personality Y : Kepuasan Kerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik non-probability sample sebanyak 80 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan. pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja. yang menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar

				66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
24	Haq <i>et al.</i> (2023)	X1 : Dukungan Orangtua X2 : Efikasi Diri Y : Keputusan Karier Z : Sikap Proaktif	Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 53 yang terdiri dari 15 laki-laki dan 38 perempuan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Career Related Parental Support Scale (CRPSS) Chinese Version, Proactive Personality Scale (PPS), dan Career Decision Making Self-Efficacy Scale Short Form (CDMSE)-Ind	Analisis mediasi menggunakan Process Hayes model 4. Hasil dari penelitian menunjukkan Kepribadian Proaktif memediasi secara penuh hubungan antara dukungan orangtua terhadap efikasi diri terhadap keputusan karier pada mahasiswa tahun pertama.
25	Zhang <i>et al.</i> (2021)	X : Proactive Personality Y : Employee Creativity	Metode Kuantitatif	Hasil studi ini, yang diambil dari sampel 500 karyawan

		<p>Z : Model of Multisource Information Exchange and LMX</p>	<p>dan atasan langsung mereka di sebuah perusahaan besar milik negara di Tiongkok, mendukung sebagian besar hipotesis. Implikasi teoritis dan praktis dari temuan, serta keterbatasan studi ini dan arah penelitian di masa mendatang, dibahas.</p>
--	--	--	---



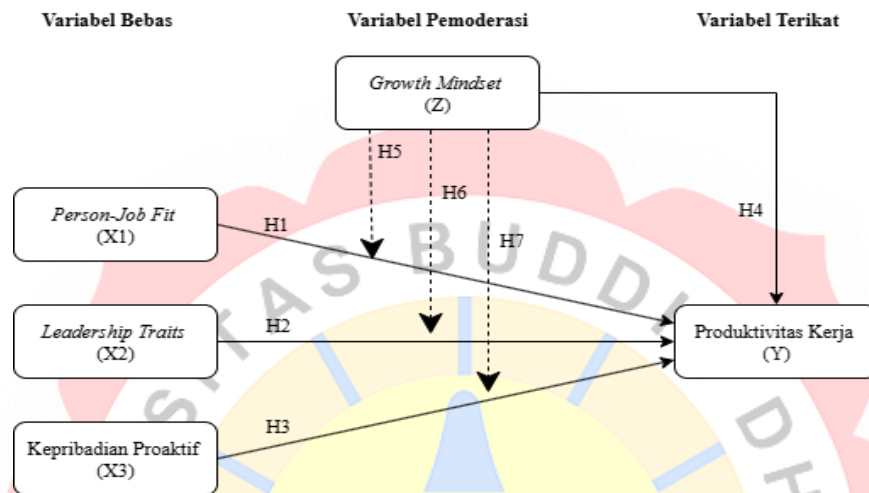
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari sebuah penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Kerangka pemikiran memuat teori, dalil ataupun konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam sebuah penelitian. Di dalam sebuah kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel penelitian yang dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar acuan untuk menjawab permasalahan dari penelitian tersebut (Syahputri *et al.*, 2023).

Menurut Iba & Wardhana (2023), kerangka pemikiran dikenal sebagai kerangka teoritis, adalah seperti cetak biru atau panduan yang esensial untuk sebuah penelitian yang berperan sebagai panduan komprehensif yang mencerminkan teori yang relevan untuk hipotesis penelitian, serta memberikan kerangka kerja yang merinci pertimbangan filosofis, epistemologis, metodologis, dan analitis bagi peneliti. Dengan mengacu pada kerangka berpikir, peneliti dapat memanfaatkan pendekatan yang terstruktur dan komprehensif untuk penelitian mereka, yang membantu memaksimalkan hasil penelitian mereka.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013), Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu menjelaskan suatu hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam sebuah penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu untuk dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan penjelasan para ahli sebelumnya, maka peneliti membuat gambar kerangka pemikiran dengan variable *Person-Job Fit* (X1), *Leadership Traits* (X2), Kepribadian Proaktif (X3), *Growth Mindset* (Z), dan Produktivitas Kerja (Y), sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.9.1 *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory* yang mengatakan bahwa “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Colquitt *et al.* (2008). Dalam hubungan antara *Person-Job Fit* dengan Produktivitas Kerja, *Person-Job Fit* mengacu pada kesesuaian antara keterampilan, kemampuan, dan nilai individu dengan tuntutan dan budaya pekerjaan. Ketika tingkat kesesuaian ini tinggi, individu akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Teori *Job performance* yang dikembangkan oleh Colquitt *et al.* (2008) mencakup tiga dimensi utama: *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan

Counterproductive Work Behavior (CWB). Dalam hal ini, *Task Performance* akan meningkat karena individu yang cocok dengan pekerjaan cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. *Contextual Performance* juga meningkat, karena individu yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka lebih mungkin menunjukkan perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja, seperti kerja sama tim dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, jika *Person-Job Fit* rendah, kemungkinan munculnya *Counterproductive Work Behavior* meningkat, karena ketidakcocokan dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, atau frustrasi yang mengarah pada perilaku negatif yang merugikan organisasi.

Person-Job Fit berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Di mana Produktivitas Kerja dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur Produktivitas Kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan ataupun prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. Penelitian terdahulu Ds *et al.* (2024), mengkaji kinerja seseorang dipengaruhi oleh kesesuaian mereka dengan pekerjaan mereka (*Person-Job Fit*), hal tersebut mengungkapkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *Person-Job Fit* yang dimiliki oleh karyawan di sebuah perusahaan, maka kinerja dari karyawan juga demikian meningkat. Sedangkan menurut Trysantika *et al.* (2023), dari hasil pengujian membuktikan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal tersebut diperkuat menurut Fitriana (2022), dari hasil pengujian kinerja memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dalam penelitian ini, konsep kinerja kerja diperluas menjadi Produktivitas Kerja, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam

mengerjakan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil titik maksimal dari pekerjaannya tersebut. Dan dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Person-Job Fit* pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian pertama ditetapkan sebagai berikut:

H1: *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.2 Leadership Traits terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara *Leadership Traits* dan Produktivitas Kerja dapat dijelaskan melalui *grand theory job performance* yang dikemukakan oleh Colquitt *et al.* (2008). Dalam teori ini, *job performance* dibagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (CWB). Kepemimpinan yang efektif, yang didasarkan pada sifat-sifat kepemimpinan yang baik, akan memengaruhi ketiga dimensi tersebut dan, pada gilirannya, meningkatkan Produktivitas Kerja.

Leadership Traits berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Dimana Produktivitas Kerja dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur Produktivitas Kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan ataupun prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. Penelitian terdahulu AS & Suprianto (2017), mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat menurut Subardjono (2017), mengungkapkan bahwa dengan

adanya suatu kepemimpinan maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Leadership Traits* pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian kedua ditetapkan sebagai berikut:

H2: *Leadership Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.3 Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja

Kepribadian Proaktif mendukung *grand theory job performance* yang berbunyi “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Colquitt *et al.* (2008). Individu dengan Kepribadian Proaktif dapat meningkatkan kinerja tugas mereka, berkontribusi lebih positif terhadap lingkungan kerja, dan mengurangi perilaku merugikan, yang akhirnya berkontribusi pada Produktivitas Kerja yang lebih tinggi. Kepribadian Proaktif ini memotivasi individu untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan efisien.

Kepribadian Proaktif berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Dimana Kepribadian Proaktif dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur Kepribadian Proaktif dapat dilihat dari kemampuan mengidentifikasi peluang, dan menunjukkan inisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian terdahulu H. Anindita & Muafi, (2021), mengungkapkan bahwa Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja kerja. Artinya semakin tinggi nilai dari Kepribadian Proaktif karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya. Hal tersebut diperkuat menurut Nuraini & Irma, (2020), Kepribadian Proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dengan keeratan hubungan sebesar 70,2%. Sedangkan menurut Saban (2022), Kepribadian Proaktif berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan jika Kepribadian Proaktif pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian ini, konsep dari kinerja kerja diperluas menjadi Produktivitas Kerja, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil titik maksimal dari pekerjaannya tersebut. Dan dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang Kepribadian Proaktif pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ketiga ditetapkan sebagai berikut:

H3: Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.4 *Growth Mindset* terhadap Produktivitas Kerja

Growth Mindset (pola pikir berkembang), yang diperkenalkan oleh Dweck (2006), merujuk pada keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan seseorang dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Individu dengan *Growth Mindset* cenderung melihat sebuah tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang dan belajar menjadi lebih baik lagi, serta tidak takut menghadapi kegagalan karena mereka menganggap kegagalan sebagai bagian dari proses

pembelajaran. Konsep ini memiliki hubungan yang erat dengan Produktivitas Kerja, dan dapat dihubungkan dengan *grand theory job performance* oleh Colquitt *et al.* (2008). *Growth Mindset* berkontribusi pada Produktivitas Kerja dengan meningkatkan kinerja tugas, memperkuat perilaku yang mendukung organisasi, dan mengurangi perilaku merugikan. Individu yang memiliki *Growth Mindset* akan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan mereka, lebih terbuka terhadap umpan balik, dan lebih siap menghadapi tantangan, yang semuanya mendukung Produktivitas Kerja yang lebih tinggi.

Growth Mindset berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Dimana *Growth Mindset* dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolok ukur masing-masing. Tolak ukur *Growth Mindset* dapat dilihat dari menerima tantangan, dan berpikir positif. Penelitian terdahulu Yana & Adji, (2023), mengungkapkan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika setiap orang dibiasakan dalam lingkungan kerja dengan *Growth Mindset*, hal itu bisa sangat bermanfaat bagi seluruh karyawan. Menurut Purnamaningsih *et al.* (2023), *Growth Mindset* dapat meningkatkan kinerja, mendapat respon positif, sangat memuaskan dan berdampak positif terhadap kinerja yang lebih baik. Hal tersebut diperkuat menurut Atmojo & Ratnasari, (2024), *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Growth Mindset* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini, konsep dari kinerja kerja diperluas menjadi Produktivitas Kerja, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil titik

maksimal dari pekerjaannya tersebut. Dan dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Growth Mindset* pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian keempat ditetapkan sebagai berikut:

H4: *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.5 *Growth Mindset* Memoderasi *Person-Job Fit*

Growth Mindset dan *Person-Job Fit* dapat saling berhubungan dengan kuat, terutama ketika dilihat melalui perspektif *grand theory* yang ada dalam teori kinerja pekerjaan. *Growth Mindset*, yang dipopulerkan oleh Carol Dweck, merujuk pada keyakinan bahwa keterampilan dan kemampuan dapat berkembang seiring waktu melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Sementara itu, *Person-Job Fit (PJFit)* mengacu pada kesesuaian antara individu dan pekerjaan, baik dari sisi keterampilan, nilai, dan tujuan. Keduanya, meskipun fokus pada konsep yang sedikit berbeda, akan tetapi berhubungan erat dalam hal bagaimana individu berperforma dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks *Person-Job Fit*, teori yang dikemukakan oleh Colquitt *et al.* (2008) tentang *job performance* memberikan perspektif lebih mendalam, dengan melihat dimensi-dimensi seperti *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior (CWB)*. *Growth Mindset* membantu individu untuk terus mengembangkan keterampilan mereka dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah, yang mendukung tercapainya *Person-Job Fit* yang lebih baik. Sifat yang terbuka

terhadap pembelajaran ini dapat meningkatkan Produktivitas Kerja, perilaku positif di tempat kerja, dan mengurangi perilaku merugikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada Produktivitas Kerja yang lebih tinggi.

Growth Mindset berperan penting terhadap *Person-Job Fit*, dimana *Growth Mindset* dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur *Growth Mindset* dapat dilihat dari menerima tantangan, dan berpikir positif. Penelitian terdahulu Berg *et al.* (2022), mengungkapkan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap *Person-Job Fit*, dengan pola pemikiran yang bertumbuh maka hal tersebut dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesesuaian antara individu dan pekerjaan dengan memungkinkan seorang karyawan dapat mengembangkan keterampilannya serta menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa *Growth Mindset* tidak hanya berfungsi sebagai ukuran untuk mengembangkan diri sendiri, tetapi juga sebagai faktor penting dalam menciptakan kesesuaian individu dan pekerjaan mereka.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Growth Mindset* yang berkolaborasi dengan *Person-Job Fit* pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, sinergi *Growth Mindset* dengan *Person-Job Fit* berpotensi meningkatkan dan memperkuat pengaruh Produktivitas Kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis penelitian yang kelima ditetapkan sebagai berikut:

H5: *Growth Mindset* dapat memperkuat pengaruh positif *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.6 *Growth Mindset* Memoderasi *Leadership Traits*

Growth Mindset dan *Leadership Traits* saling berhubungan erat, terutama dalam konteks bagaimana pola pikir ini dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Menurut *grand theory job performance* yang dikemukakan oleh Colquitt *et al.* (2008), seorang pemimpin yang memiliki *Growth Mindset* dapat memengaruhi dimensi-dimensi utama *job performance* seperti *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (CWB) dengan cara yang positif.

Pemimpin dengan *Growth Mindset* cenderung memiliki kemampuan untuk beradaptasi, keterbukaan terhadap pembelajaran, dan motivasi untuk mengembangkan tim mereka. Mereka lebih mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan anggota tim mereka, yang meningkatkan *task performance* karena anggota tim merasa didukung dalam meningkatkan keterampilan mereka. Pemimpin dengan *Growth Mindset* juga mendorong inovasi dan kolaborasi, yang memperkuat *contextual performance* dalam tim atau organisasi. Selain itu, dengan melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar. Pemimpin dengan *Growth Mindset* mampu mengurangi kemungkinan *counterproductive work behavior* (CWB), karena mereka menciptakan budaya organisasi yang positif dan berfokus pada pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan.

Growth Mindset berperan penting terhadap *Leadership Traits*, dimana *Growth Mindset* dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur *Growth Mindset* dapat dilihat dari menerima tantangan, dan berpikir positif. Penelitian terdahulu Lin *et al.* (2022), mengungkapkan bahwa

Growth Mindset berpengaruh signifikan terhadap *leadership*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Growth Mindset* dapat diterapkan untuk sebuah kepemimpinan yang terus berkembang. Hal tersebut diperkuat menurut Mahidhika & Fathiyah (2022), dari hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara *Growth Mindset* dengan *Leadership Traits*, seseorang dengan *Growth Mindset* tinggi lebih sering menunjukkan perilaku *leadership*. Sebaliknya, jika semakin tinggi perilaku *leadership* semakin tinggi *Growth Mindset* yang dimiliki pemimpin tersebut.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Growth Mindset* yang berkolaborasi dengan *Leadership Traits* pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, sinergi *Growth Mindset* dengan *Leadership Traits* berpotensi meningkatkan dan memperkuat pengaruh Produktivitas Kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis penelitian yang keenam ditetapkan sebagai berikut:

H6: *Growth Mindset* dapat memperkuat pengaruh positif *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja.

2.9.7 *Growth Mindset* terhadap Kepribadian Proaktif

Kepribadian Proaktif mendukung grand *theory job performance* yang berbunyi “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” (Colquitt et al., 2008). Individu dengan *Growth Mindset* cenderung memiliki Kepribadian Proaktif karena mereka melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, yang mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Mereka tidak hanya menunggu arahan, tetapi mereka proaktif dalam

mencari cara untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kinerja untuk mencapai Produktivitas Kerja. Pemikiran ini meningkatkan *task performance* karena mereka lebih berkomitmen untuk memecahkan masalah dan meningkatkan keterampilan individu itu sendiri, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik. Selain itu, *Growth Mindset* juga mendukung *contextual performance* dengan mendorong individu untuk lebih terbuka terhadap perubahan, berinovasi, dan beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi situasi baru. Individu yang proaktif ini sering kali berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mengarah pada kolaborasi yang lebih baik dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Terakhir, karena individu dengan *Growth Mindset* tidak melihat kegagalan sebagai akhir, mereka lebih sedikit terlibat dalam *counterproductive work behavior* (CWB). Mereka lebih fokus pada pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan, yang mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku merugikan di tempat kerja.

Growth Mindset berperan penting terhadap Kepribadian Proaktif, dimana *Growth Mindset* dapat dilihat berdasarkan tingkatannya dengan sebuah tolak ukur masing-masing. Tolak ukur *Growth Mindset* dapat dilihat dari menerima tantangan, dan berpikir positif. Penelitian terdahulu Caniels *et al.* (2018), mengungkapkan bahwa *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap Kepribadian Proaktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Growth Mindset* dapat diterapkan untuk Kepribadian Proaktif agar terus berkembang menjadi lebih baik.

Perusahaan atau instansi perlu memikirkan tentang *Growth Mindset* yang berkolaborasi dengan Kepribadian Proaktif pada perusahaan atau instansi mereka agar dapat terus meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, sinergi

Growth Mindset dengan Kepribadian Proaktif berpotensi meningkatkan dan memperkuat pengaruh Produktivitas Kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis penelitian yang ketujuh ditetapkan sebagai berikut:

H7: *Growth Mindset* dapat memperkuat pengaruh positif Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode penelitian yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari penelitian tersebut berdasarkan latar belakang dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Desain penelitian ini menggunakan sebuah pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hipotesis dan memahami hubungan antar variabel. Peneliti kuantitatif dapat mengajukan pertanyaan spesifik dan sempit untuk mengumpulkan data numerik dan partisipan, serta menganalisis data dengan bantuan alat statistik seperti Excel, SPSS, Stata, Rstudio, Smartpls, Prism, dll (Ali *et al.*, 2022). Penelitian ini akan menggunakan model *Goal Setting Theory* (GST) sebagai kerangka teoritis. Model *Goal Setting Theory* akan membantu dalam menganalisis *Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, Kepribadian Proaktif, dan *Growth Mindset* dalam meningkatkan Produktivitas Kerja dalam konteks perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan pemoderasi *Growth Mindset* untuk mendapat pemahaman yang lebih mendalam.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang hendak diteliti melalui analisis data statistik. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena memberikan peluang untuk mengevaluasi hubungan antara variabel secara sistematis dan objektif, dengan melakukan teknik pengujian statistik menggunakan PLS-SEM.

Selain pendekatan kuantitatif, penulis melakukan metode penelitian deskriptif guna memberikan gambaran yang lebih detail dan menyeluruh mengenai fenomena

yang sedang diteliti oleh penulis. Penelitian deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran karakteristik dari responden serta menjelaskan pola perilaku dan hubungan antar variabel yang terjadi pada perusahaan manufaktur daerah kota Tangerang.

Penulis menggunakan metode penelitian dengan survei yang melibatkan pengumpulan data dari beberapa responden yang berpartisipasi dalam perusahaan manufaktur daerah kota Tangerang. Survei dipilih untuk metode pengumpulan data karena dapat menjangkau lebih banyak jumlah responden dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, peneliti melakukan survei *online* agar memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data bervariasi dari berbagai responden, sehingga lebih memberikan suatu gambaran yang lebih komprehensif tentang Produktivitas Kerja dalam perusahaan manufaktur daerah kota Tangerang.

Survei yang akan dilakukan secara *online* bertujuan untuk menjangkau responden yang lebih luas dan beragam. Selain itu penggunaan survei *online* juga memungkinkan pengumpulan data dari populasi yang sulit dijangkau, ataupun yang berada di lokasi geografis tertentu. Dengan survei *online* memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dan dengan biaya yang lebih rendah dengan jangka waktu yang lebih singkat (Regmi *et al.*, 2017). Dengan melalui sebuah pendekatan dan metode yang sistematis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memahami beberapa faktor yang dapat memengaruhi Produktivitas Kerja pada perusahaan manufaktur daerah kota Tangerang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data Primer

Menurut Andini (2023), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Hal tersebut sejalan menurut Malhotra (2020), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus menangani masalah yang sedang diteliti. Dalam proses pengumpulan data primer melibatkan semua tahapan dalam proses penelitian pemasaran dan biasanya memerlukan waktu serta biaya yang lebih besar.

b. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Andini (2023), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini bisa bersumber dari buku, jurnal penelitian terdahulu, dan online. Hal tersebut sejalan menurut Malhotra (2020), data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan lain yang berbeda dari masalah yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dengan cepat dan dengan biaya yang relatif rendah. Data sekunder biasanya tersedia dalam sumber-sumber seperti jurnal, laporan penelitian, atau publikasi lain yang relevan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek maupun subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Amin *et al.*, 2023). Menurut Supardi (1993) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti.

Populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian yang meliputi objek maupun subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Asrulla *et al.*, 2023). Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2020), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan manufaktur di Kota Tangerang yang menjadi objek penelitian terkait Produktivitas Kerja.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel bagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Sampling merupakan teknik di mana peneliti secara sistematis memilih sejumlah kecil *item* atau individu dari sebuah populasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sampel ini dipilih untuk menjadi subjek observasi atau eksperimen sesuai dengan tujuan penelitian (Fadhillah *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, sedangkan peneliti tidak mungkin meneliti seluruh populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Peneliti menggunakan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk memilih sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Penentuan jumlah sampel berdasarkan jumlah indikator dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengukur tiga variabel independen, satu

variabel dependent dan satu variabel pemoderasi yang terdiri dari berbagai dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Person-Job Fit* (X1)
 - a) Kesesuaian kompetensi: 1 indikator
 - b) Kesesuaian tuntutan: 3 indikator
2. *Leadership Traits* (X2)
 - a) Evaluasi diri: 1 indikator
 - b) Narsisme: 1 indikator
 - c) Kebutuhan akan prestasi: 2 indikator
 - d) Kecenderungan resiko: 2 indikator
3. Kepribadian Proaktif (X3)
 - a) Identifikasi peluang: 1 indikator
 - b) inisiatif: 1 indikator
 - c) Tindakan proaktif: 1 indikator
 - d) Ketahanan dalam pekerjaan: 1 indikator
 - e) Membawa perubahan: 1 indikator
4. *Growth Mindset* (Z)
 - a) Keyakinan kecerdasan dapat berkembang: 1 indikator
 - b) Kesetiaan menerima tantangan: 1 indikator
 - c) Belajar dari kegagalan: 1 indikator
 - d) Pandangan positif terhadap usaha: 1 indikator
 - e) Menerima kritik: 1 indikator
5. Produktivitas Kerja (Y)
 - a) Efisiensi kerja: 1 indikator

- b) Efektivitas kerja: 1 indikator
- c) Komitmen dan motivasi: 1 indikator
- d) Kepatuhan terhadap aturan: 1 indikator

Total keseluruhan indikator dalam penelitian ini adalah 24 indikator.

Menurut Hair *et al.* (2010), mengatakan ukuran sampel yang direkomendasikan adalah 5 hingga 10 kali jumlah indikator. Dengan demikian, ukuran sampel minimum dan maksimum yang diperlukan dapat dihitung sebagai berikut:

- a) Ukuran Sampel Minimum

$$N = 5 \times \text{Jumlah Indikator}$$

$$N = 5 \times 24$$

$$N = 120$$

Dari perhitungan di atas, jumlah sampel minimum sebanyak 120.

- b) Ukuran Sampel Maksimum

$$N = 5 \times \text{Jumlah Indikator}$$

$$N = 10 \times 24$$

$$N = 240$$

Berdasarkan metode Hair *et al.* (2010), ukuran sebuah sampel yang direkomendasikan 5 hingga 10 kali jumlah dari indikator, dan pada penelitian ini berjumlah di antara 120 sampai dengan 240 responden. Untuk mempertimbangkan ukuran sampel yang rekomendasi Hair *et al.* (2010), adalah 100-200 responden untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Maka dengan itu, ukuran sampel pada rentang 120 – 240 responden dianggap cukup memadai.

3.4 Model Penelitian

Dalam penelitian ini model yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dipaparkan sebelumnya terkait dengan pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Produktivitas Kerja, *Leadership Traits* terhadap Produktivitas Kerja, Kepribadian Proaktif terhadap Produktivitas Kerja, *Growth Mindset* terhadap Produktivitas Kerja, serta hubungan dari keempat variabel tersebut terhadap Produktivitas Kerja dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat direpresentasikan ke dalam bantu persamaan *structural* dan diagram jalur sebagai berikut:

X1: *Person-Job Fit*

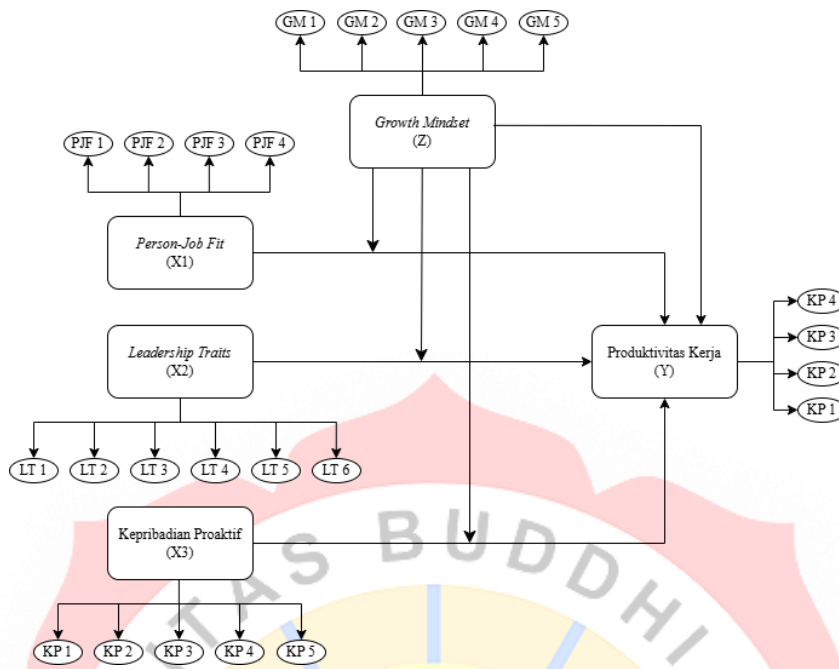
X2: *Leadership Traits*

X3: Kepribadian Proaktif

Z : *Growth Mindset*

Y : Produktivitas Kerja

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Peneliti memilih SEM karena memungkinkan sebuah pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen (*Person-Job Fit*, *Leadership Traits*, Kepribadian Proaktif) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja) melalui variabel pemoderasi (*Growth Mindset*). Dengan menggunakan SEM model yang kompleks dengan beberapa variabel independen, dependen, dan pemoderasi serta dapat melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen pengukuran.



Gambar 3.1 Model Penelitian

3.5 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan	Skala	Sumber
<i>Person-Job Fit</i> (X1) <i>Widodo et al.</i> (2020)	Kesesuaian kompetensi	Kesesuaian kebutuhan	P1, P2	Ordinal	Kuesioner
	Kesesuaian tuntutan	Kesesuaian kemampuan	P3, P4	Ordinal	Kuesioner
		Kesesuaian pengalaman	P5, P6	Ordinal	Kuesioner
		Kesesuaian pekerjaan	P7, P8	Ordinal	Kuesioner
<i>Leadership Traits</i> (X2)	Evaluasi diri	Harga diri	P1, P2	Ordinal	Kuesioner
	Narsisme	Superioritas diri	P3, P4	Ordinal	Kuesioner

Mai <i>et al.</i> (2022)	Kebutuhan akan prestasi	Motivasi untuk berhasil	P5, P6	Ordinal	Kuesioner
		Kebutuhan akan tantangan	P7, P8	Ordinal	Kuesioner
	Kecenderungan resiko	Kesiapan mengambil peluang berisiko	P9	Ordinal	Kuesioner
		Tidak takut gagal	P10	Ordinal	Kuesioner
Kepribadian Proaktif (X3)	Identifikasi peluang	Kemampuan melihat peluang	P1, P2	Ordinal	Kuesioner
Susilowati <i>et al.</i> (2021)	Inisiatif	Bertindak tanpa menunggu instruksi	P3, P4	Ordinal	Kuesioner
	Tindakan proaktif	Berani mengambil keputusan untuk mencapai tujuan	P5, P6	Ordinal	Kuesioner
	Ketahanan dalam pekerjaan	Tetap konsisten dalam menghadapi tantangan	P7, P8	Ordinal	Kuesioner

	Membawa perubahan	Menciptakan inovasi dan perubahan positif	P9, P10	Ordinal	Kuesioner
<i>Growth Mindset</i> (Z) yana & Adji. (2023)	Keyakinan kecerdasan dapat berkembang	Kecerdasan bukan sifat bawaan	P1, P2	Ordinal	Kuesioner
	Kesetiaan menerima tantangan	Menerima tantangan	P3, P4	Ordinal	Kuesioner
	Belajar dari kegagalan	Melihat kegagalan sebagai pelajaran	P5, P6	Ordinal	Kuesioner
	Pandangan positif terhadap usaha	Percaya bahwa usaha membuahkan hasil	P7, P8	Ordinal	Kuesioner
	Menerima kritik	Belajar dari kritik dan saran	P9, P10	Ordinal	Kuesioner
Produktivitas Kerja (Y) Mahawati <i>et al.</i> (2021)	Efisiensi kerja	Kuantitas kerja	P1, P2	Ordinal	Kuesioner
	Efektivitas kerja	Kualitas kerja	P3, P4	Ordinal	Kuesioner
	Komitmen dan motivasi	Ketepatan waktu	P5, P6	Ordinal	Kuesioner

	Kepatuhan terhadap aturan	Semangat kerja dan disiplin	P7, P8	Ordinal	Kuesioner
--	---------------------------	-----------------------------	--------	---------	-----------

3.6 Teknik Pengujian Data

3.6.1 *Structural Equation Modelling* (SEM)

Menurut Hair *et al.* (2021), mendefinisikan *structural equation modeling* (SEM) sebagai seperangkat metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan hubungan ketergantungan yang saling terikat antara variabel konstruk dan indikator sambil memperhitungkan kesalahan pengukuran. Penggunaan metode SEM memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan memodelkan dan memperkirakan hubungan yang kompleks antara beberapa variabel dependen dan independen. Hair *et al.* (2021), menjelaskan terdapat 2 jenis pada model *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu, *Covariance-based SEM* (CB-SEM) dan *PLS path modeling* (PLS-SEM) dengan perbedaan yang berkaitan pada cara masing-masing metode memperlakukan variabel laten yang termasuk dalam model. CB-SEM digunakan untuk menguji dan mengonfirmasi teori yang sudah ada, sedangkan PLS-SEM digunakan untuk mengembangkan teori dan memprediksi hubungan atau pengaruh antar konstruk.

3.6.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif akan digunakan untuk menjelaskan data demografis responden serta distribusi jawaban mereka pada kuesioner. Analisis ini mencakup penghitungan frekuensi, persentase, nilai rata-rata, dan standar

deviasi dari variabel-variabel yang diteliti. Statistik deskriptif memberikan gambaran umum tentang karakteristik sampel dan pola respon yang diberikan.

$$Mean = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N X_i$$

Dimana N adalah data dan X_i adalah nilai data ke-i. Median atau rata-rata data ditentukan dengan mengurutkan data dan memilih rata-ratanya atau nilai tengah. Jika jumlah data N genap, median adalah rata-rata dari dua nilai mean. Modus adalah nilai yang sering muncul pada data. Simpangan baku mengukur penyebaran data dari rata-rata menggunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (X_i - Mean)^2}$$

Rentang, yang merupakan selisih antara nilai maksimum dan minimum, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Rentang = X_{Max} - X_{Min}$$

3.6.3 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebar secara *online*. Menurut Situmorang & Purba (2019), kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian ilmiah yang banyak dipakai pada penelitian sosial, misalnya penelitian di bidang sumber daya manusia. Kuesioner dapat didistribusikan kepada responden dengan cara langsung oleh peneliti, atau menggunakan *form* yang dikirim lewat media internet. Contoh

pilihan jawaban pada instrumen yang menggunakan skala Likert seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Skor Jawaban

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu langkah penting dalam mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat secara tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah tes dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi jika tes tersebut dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan menghasilkan hasil yang akurat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks pengujian validitas kuesioner, terdapat dua jenis validitas yang perlu diperhatikan, yaitu validitas konstruk dan item validity. Validitas konstruk diukur ketika beberapa *item* dalam kuesioner berkaitan dengan lebih dari satu faktor, dengan adanya kesamaan antara faktor-faktor tersebut. Pada proses pengukuran validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing faktor (yaitu jumlah *item* dalam satu faktor) dengan skor total semua faktor. Sementara itu, item validity menunjukkan adanya hubungan antara skor dari setiap *item* dengan skor total *item*. Untuk kuesioner yang memiliki lebih dari satu faktor, pengujian

item validity dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing *item* dengan skor dari faktor yang relevan, serta mengkorelasikan skor *item* tersebut dengan skor total dari semua faktor yang ada. Hasil dari perhitungan korelasi menghasilkan koefisien yang berguna untuk mengukur tingkat validitas dan menentukan kelayakan untuk digunakan. Pada umumnya, untuk menilai sebuah kelayakan suatu *item*, dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti suatu *item* dapat dianggap valid jika korelasinya signifikan terhadap skor total, yang merupakan hasil penjumlahan dari semua *item*. Sebuah *item* yang menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan dengan skor total menunjukkan efektivitasnya dalam pengukuran apa yang ingin dicapai. Jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r table (pada taraf signifikansi 0,05), maka *item* atau instrumen tersebut dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total. Selain itu, validitas dapat diukur melalui nilai *standardized loading factor*, yang di mana suatu indikator dapat dianggap valid jika nilai *loading factor* mencapai $\geq 0,7$ atau lebih.

3.6.3.2 Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara

konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam upaya menilai reliabilitas penulis menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Penulis melakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Menurut Ardiansyach *et al.* (2022), Uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ dan nilai AVE minimal adalah 0,5. Hal tersebut diperkuat menurut Hair *et al.* (2021) menjelaskan uji reliabilitas digunakan untuk melakukan pengukuran konsistensi hasil apabila pengukuran dilakukan secara berulang kali. Untuk melakukan pengukuran konsistensi, pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai pada *composite reliability*, serta *Cronbach's alpha*, dimana konsistensi dapat terukur apabila nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,7$, nilai $\rho_A \geq 0,7$. Nilai *composite reliability* $\geq 0,6 - 0,7$ artinya dapat diterima (*acceptable*) dan nilai $\geq 0,70$ dapat dikatakan memuaskan (*satisfied*).

3.6.4 Alat Analisis Data

1. Analisis Outer Model

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *instrumen* pengukuran yang digunakan memiliki kelayakan, baik dalam hal validitas maupun reliabilitas. Terdapat beberapa aspek yang diperhitungkan dalam analisis ini adalah:

- a. *Convergent validity*: Ini merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan untuk validitas *convergent* adalah 0,7.

- b. *Discriminant validity*: Merupakan nilai *cross-loading factor* yang berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminasi yang memadai. Untuk mengukurnya, nilai konstruk yang dituju harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya.
- c. *Composite reliability*: Merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa jika nilai reliabilitas lebih besar dari 0,7, maka konstruk tersebut dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)*: Ini adalah rata-rata varians yang diharapkan memiliki nilai minimal sebesar 0,5.

2. Analisis Inner Model

Menurut Hair *et al.* (2021), menjelaskan *inner model* atau disebut juga *structural model* merupakan elemen dari model jalur PLS yang berisi konstruksi yang menentukan bagaimana variabel laten terkait satu sama lain serta menunjukkan jalur di antara variabel. Analisis *inner model* ini bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Dalam proses analisis ini, terdapat beberapa perhitungan penting yang perlu diperhatikan:

- a. *R Square*: koefisien determinasi yang digunakan untuk konstruk endogen. Kriteria batasan nilai R Square dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,67 dianggap sebagai signifikan, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah.
- b. *Effect Size (F Square)*: digunakan untuk mengevaluasi kebaikan model. Interpretasi nilai F Square menunjukkan bahwa nilai 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 memiliki pengaruh moderat, dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada tingkat struktural.

- c. *Prediction Relevance (Q Square)*: juga dikenal sebagai uji Stone-Geisser, dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model ini dalam memprediksi nilai. Nilai yang dihasilkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Tes ini hanya dapat diterapkan pada konstruk endogen yang memiliki indikator reflektif.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah salah satu cabang Ilmu Statistika Inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut. Dengan melakukan uji hipotesis seorang peneliti tentunya dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan menyatakan penolakan (H_0 ditolak) atau penerimaan terhadap hipotesis tersebut. Kebenaran hipotesis secara pasti tidak pernah diketahui kecuali apabila dilakukan pengamatan terhadap seluruh anggota populasi Anuraga *et al.* (2021).

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai t-statistik dengan t-table. Standar nilai t-table yang digunakan adalah 1,65. Hipotesis tersebut akan diterima jika nilai t-hitung lebih besar dari 1,65. Selain itu, pengujian hipotesis juga dilakukan dengan melihat p-value, jika nilai dari p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

1. Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel
 - a. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel (1,65), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ (1,65), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Pengujian menggunakan p-value

a. Jika nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

